



Sistema de Integración de los Principios de Pacto Global

2015



Pacto Global
Red Chile





Estudio "Sistema de Integración de los Principios del Pacto Global, SIPP 2015"
Red Pacto Global Chile - Área Gestión de Proyectos
Gestión Social

Dirección:
Margarita Ducci, Directora Ejecutiva
Red Pacto Global Chile

Investigadores:
Angie Quiroga
Evelyn Uribe
Área de Gestión de Proyectos Red Pacto Global Chile

Lorena Sepúlveda
Catalina Rodríguez
Andrea Cárdenas
Área Estudios y Medición Gestión Social

Edición:
Magola Unda
Coordinadora de Comunicaciones Red Pacto Global Chile

Diseño:
Jonathan Cereceda
Creativo área de Comunicaciones Red Pacto Global Chile

Sistema Integración de los Principios del Pacto Global 2015
Fecha de cierre de datos: Octubre 2015
Fecha de publicación: Marzo 2016

ÍNDICE

1 RESUMEN EJECUTIVO

2 CARTA DE MARGARITA DUCCI, DIRECTORA EJECUTIVA

3 OBJETIVOS Y METODOLOGÍA

4 LOS PRINCIPIOS DEL PACTO GLOBAL

5 ANÁLISIS TRANSVERSAL SIPP 2015

6 ANÁLISIS POR TEMAS CRÍTICOS

6.1 Cambios regulatorios en tramitación

6.4 Discriminación hacia grupos vulnerables

6.7 Comunidad aledaña

6.10 Colusión e información transparente

6.2 Cambio climático

6.5 Igualdad de género

6.8 Reforma laboral

6.3 Reforma al Código de Aguas

6.6 Desigualdad en el ingreso

6.9 Trabajo infantil y forzoso

6.11 Cohecho y financiamiento político

6,2 HALLAZGOS Y CONCLUSIONES

7 BUENAS PRÁCTICAS DESTACADAS

8 CONCLUSIONES

9 ANEXOS

1. RESUMEN EJECUTIVO

Pacto Global, es una iniciativa de la Organización de Naciones Unidas, que constituye una plataforma de liderazgo para el desarrollo, la implementación y divulgación de prácticas y políticas empresariales, responsables y sostenibles. Apoyada en los grandes acuerdos aprobados en las convenciones de Naciones Unidas, en las áreas de Derechos Humanos, Relaciones Laborales, Medioambiente y Anticorrupción.

El corazón de Pacto Global se basa en la convicción de que las prácticas comerciales que se apoyan en los principios universales, tienen la capacidad de ayudar al mercado global a ser más social y económicamente incluyente, por lo tanto permiten avanzar en objetivos colectivos de cooperación internacional para la paz y el desarrollo. Para responder a este propósito, la iniciativa promueve la integración paulatina de los Principios en la estrategia de negocios y operaciones de sus organizaciones adheridas.

Pacto Global, como iniciativa de las Naciones Unidas orientada a liderar cambios en las prácticas de las organizaciones con miras al desarrollo sostenible, ha desarrollado una red de empresas para la promoción del respeto a los Derechos Humanos, Relaciones Laborales, Medio Ambiente y Anticorrupción. En esta línea, la Red Pacto Global ha procurado movilizar el desarrollo sostenible desde un enfoque que vela por la consecución de objetivos económicos, pero con un fuerte componente de inclusión y generación de oportunidades para los actores más desfavorecidos de la sociedad.

El Sistema de Integración de los Principios de Pacto Global (SIPP), es el mecanismo a través del cual la Red Chilena del Pacto Global identifica el nivel de involucramiento que tienen las organizaciones adherentes con los Diez Principios declarados. En la presente versión 2015 del SIPP se analizó el desempeño de 44 empresas, a través de sus reportes de sostenibilidad y Comunicaciones de Progreso (COP).

Para el desarrollo del presente informe se consideró el levantamiento de indicadores transversales a la gestión de todas las organizaciones y la revisión de indicadores GRI definidos para este análisis. Como novedad para la versión 2015, se hizo un análisis de temas críticos vinculados a los cuatro ámbitos de gestión de Pacto Global, los cuales derivaron en la identificación de los indicadores más relevantes a exponer. De esta forma se pretendió entregar una visión más exhaustiva de los temas materiales para las organizaciones, alineándose a la metodología de priorización de indicadores que desarrolla el Global Reporting Initiative.

Como parte del trabajo analítico, se identificó una reducción en la cantidad de indicadores reportados en comparación al año anterior, además de una reducida cantidad de cifras que den cuenta del nivel de integración de la sostenibilidad en indicadores de gestión asociados a los Diez Principios.

Por otra parte, y como resultado del estudio, se identificaron las prácticas destacadas en razón de los cuatro ámbitos de gestión de Pacto Global. Dicha iniciativas fueron reconocidas con el objetivo de dar a conocer los avances y esfuerzo que las organizaciones adherentes alcanzaron durante su gestión 2014.

2. MARGARITA DUCCI

Directora Ejecutiva Red Pacto Global Chile

Asumir la responsabilidad de orientar a las organizaciones hacia un desempeño más sostenible ha sido uno de los desafíos más grandes que nos ha tocado enfrentar. No solo por la magnitud del objetivo trazado, sino que también por la disponibilidad de herramientas concretas que nos permitan como Red Pacto Global Chile promover la adhesión a los Diez Principios en los ámbitos de Derechos Humanos, Prácticas Laborales, Medio Ambiente y Anticorrupción. Por lo anterior, no basta con la mera suscripción declarativa, puesto que hay que demostrar con hechos cuantificables y verificables una gestión orientada a un desarrollo más sostenible.

Es por esta razón, que desde 2010 hemos desarrollado el Sistema de Integración de los Principios de Pacto Global (SIPP). Con esta herramienta apostamos por un proceso de institucionalización real de prácticas que hagan de las empresas mejores ciudadanos corporativos, respetando su relación con sus diferentes públicos, pero también generando valor para cada uno de ellos.

En un contexto donde la economía mundial se asienta en un desempeño cada vez más inestable y, por ende, impredecible, se hace manifiesta la necesidad de conocer un desempeño multidimensional por parte de las organizaciones. En este sentido las Comunicaciones de Progreso (COPs), insertas en un reporte de sostenibilidad o no, son fundamentales como herramientas que brindan una mayor certidumbre a los mercados. Pero no basta con la mera comunicación. Los desafíos que el mundo vive requieren de constructos colectivos como lo es la Arquitectura post 2015 de compromiso empresarial, que permiten a las organizaciones contribuir al logro de objetivos más amplios como los Objetivos de Desarrollo Sostenible mediante estrategias concretas. En este marco, como Red Local debemos impulsar la gestión empresarial para alcanzar estos compromisos, brindando herramientas que clarifiquen el camino para cumplir los objetivos trazados. Este desafío nos lo hemos planteado desde una óptica mucho



más ambiciosa y rigurosa, estableciendo así una institucionalidad más sólida como iniciativa establecida desde las Naciones Unidas.

Dado lo anterior es que presentamos nuestro quinto informe del SIPP, el que busca dar cuenta de la evolución que han tenido las organizaciones respecto de sus compromisos con el Pacto Global. Asimismo el SIPP nos permite interactuar con las organizaciones adherentes en un contexto de orientación y apoyo, con data tangible respecto de su gestión anual que les permite compararse con otras organizaciones de su misma industria y otras.

Este año contamos con la participación de 44 empresas, pertenecientes a 13 rubros, y de las cuales 30 presentaron sus avances a través de un reporte de sostenibilidad en base a la metodología del GRI, 9 organizaciones participaron con COPs y 5 desarrollaron memorias integradas.

Cabe destacar el crecimiento de las memorias integradas como herramienta que muestra un mayor grado de integración con los mecanismos tradicionales de negocio. Sin embargo, vemos que falta mucho por avanzar. La mayoría de las empresas se mantiene en un nivel declarativo respecto de la relevancia de la sostenibilidad o los grupos de interés para el negocio, pero sin data que respalde dicha visión. Los invitamos a leer el presente informe y sacar sus propias conclusiones.

3. OBJETIVOS Y METODOLOGÍA

La Red Pacto Global Chile, en su búsqueda por avanzar en el apoyo que brinda a las organizaciones adheridas en el proceso de implementación y comunicación del progreso en materia de los Diez Principios, ha desarrollado el Sistema de Integración de los Principios de Pacto Global (SIPP). El presente estudio busca indagar en las diferentes estrategias e iniciativas que las organizaciones desarrollan con la intención de integrar los lineamientos que promueve Pacto Global en materia de Derechos Humanos, Relaciones Laborales, Medio Ambiente y Lucha contra la Corrupción.

Anualmente Pacto Global desarrolla un proceso sustentado en cinco etapas que tienen como objetivo la integración de los principios. La primera consiste en capacitar a las organizaciones respecto a la metodología de la Comunicación de Progreso (COP), lo cual es realizado por las redes locales con un soporte individualizado por empresa. Además de las redes locales, este proceso instructivo se realiza a través del Centro Regional y oficina mundial. Luego de esta etapa, comienza la recopilación de Comunicaciones de Progreso (COP) y reportes de sostenibilidad, de tal manera de analizar, medir el grado de avance de las organizaciones e identificar buenas prácticas. Para mejorar la metodología y ser más asertivos y contingentes en los resultados obtenidos, se realizó un proceso de revisión de temas críticos a nivel país que se vinculen con los cuatro ámbitos de los lineamientos de Pacto Global. Finalmente, luego de los análisis a partir de los temas priorizados se presentan y publican los resultados.

El presente estudio establece como objetivo general dar cuenta de los avances identificados en la integración de cada uno de los principios de Pacto Global. Para lograr dicho objetivo se han establecido los siguientes objetivos específicos:

- Analizar un grupo de indicadores transversales, aplicables a cualquier tipo de informe utilizado por las empresas para comunicar su gestión, así como también de algunos indicadores GRI para el caso de los reportes de sostenibilidad.
- Evaluar el contexto nacional 2014 y 2015 en relación con los cuatro ámbitos y los principios del Pacto, para así definir los indicadores a incluir en el análisis.
- Identificar buenas prácticas en las empresas analizadas.

Para darle continuidad a este modelo de gestión que posee Pacto Global, se requiere que todas las organizaciones adherentes reporten anualmente el nivel de progreso en el cumplimiento de los Diez Principios. Analizar la realidad de las organizaciones chilenas a través del SIPP permite contrastar la realidad de diferentes industrias en base a su compromiso de autogestión y autodeclaración.

¿Cómo se hizo el análisis?

El presente estudio es el resultado de la ejecución de cuatro etapas de trabajo:

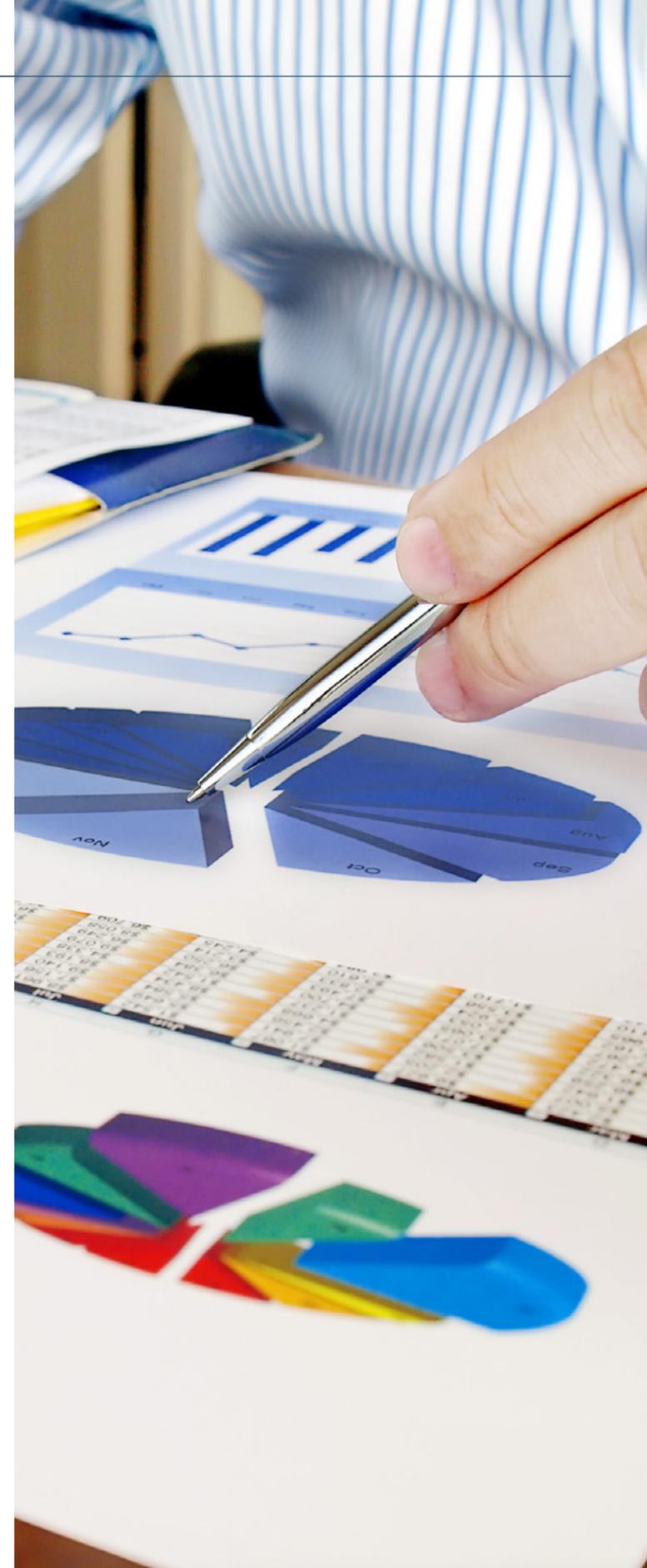
1. Análisis de reportabilidad: revisión de los reporte de sostenibilidad de las organizaciones adherentes para identificar si reportan los 17 indicadores transversales y los 48 indicadores GRI. Se busca establecer cuantitativamente la autodeclaración en los cuatro ámbitos de gestión establecidos por Pacto Global en base a una combinación de indicadores definidos para el SIPP y los pertenecientes a la metodología GRI.

2. Identificación de temas críticos del año: análisis del contexto económico, social, político y ambiental a nivel nacional durante 2014-2015. Mediante revisión de prensa, una serie de estudios respecto al desempeño de políticas públicas y páginas web de organismos promotores de los cuatro ámbitos de Pacto Global.

Se identificaron 11 temas críticos vinculados a los principios de Pacto Global y a una serie de indicadores GRI que se consideraron en la etapa 1 y 3.

3. Análisis del desempeño de los indicadores seleccionados: revisión en profundidad del contenido de los indicadores identificados en la primera etapa para ahondar en la gestión de las empresas y poder comparar su desempeño.

4. Identificación de buenas prácticas a destacar y reconocer: análisis de las prácticas declaradas por las organizaciones participantes con el fin de identificar las mejores del período analizado. Para ello se realiza una preselección para cada uno de los cuatro ámbitos, que luego es evaluado por un jurado integrado por representantes de reconocidas organizaciones independientes de la red local de Pacto Global, conocedores de los Principios promovidos por la iniciativa.



4. LOS PRINCIPIOS DEL PACTO GLOBAL

La misión universal del Pacto Global se constituye en un llamado a las empresas a alinear sus estrategias y operaciones con diez principios universales y tomar acciones que permitan avanzar en objetivos sociales. Los diez principios se ordenan en cuatro ámbitos:

- Derechos Humanos
- Relaciones Laborales
- Medio Ambiente
- Anticorrupción

Cada ámbito se fundamenta en grandes acuerdos aprobados en las convenciones de Naciones Unidas, el Pacto Global promueve que se integren en el desempeño de las organizaciones para así aportar al desarrollo sostenible. De esta forma, las redes de Pacto Global en el mundo orientan su desempeño a la promoción y difusión de los principios en cada nación donde se están presentes.

DERECHOS HUMANOS

De la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DDHH) se derivan los principios presentes en este ámbito, dando cuenta del carácter transversal que tienen los Derechos Humanos en el desempeño de las sociedades en los ámbitos político, económico y social. Así, todas las organizaciones poseen un rol clave en la promoción y aseguramiento de estos derechos.

Principio 1: Apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos proclamados a nivel internacional.

Este principio establece la expectativa general del Pacto Global sobre las empresas y su relación con los derechos humanos. El respeto de los derechos humanos significa que una empresa debe actuar con debida diligencia para evitar infringir los derechos humanos ("no hacer daño") y debe abordar los impactos negativos sobre los derechos humanos con los que están involucrados. Además, más allá de respetar los derechos humanos, se recomienda a las empresas tomar medidas para apoyarlos. Esto significa ver la oportunidad de tomar acción voluntaria para hacer una contribución positiva a la protección y cumplimiento de los derechos humanos ya sea a través de i) mediante actividades propias del negocio, ii) inversión social estratégica, iii) promocionando y participando en política pública, y iv) mediante colaboración y acción colectiva.

La acción para apoyar los derechos humanos debe ser un complemento y no un sustituto de la acción de respetar los derechos humanos. Entregando especial atención a los derechos de los grupos vulnerables, incluidas las mujeres, niños, personas con discapacidad, pueblos indígenas, trabajadores migrantes, personas mayores, etc.

Si bien el manejo de riesgos resulta importante, el mirar en perspectiva las oportunidades que genera impulsar el cumplimiento de los derechos humanos incluso se concibe como una fuente de generación de valor para las organizaciones. Por lo tanto, es fundamental que las empresas determinen su ámbito de influencia, considerando para ello el contexto en el que operan, el impacto potencial de sus operaciones sobre estos derechos, y sus relaciones con otras empresas y organismos, incluyendo instituciones del gobierno.

Para mayor información puede consultar:

<https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles/principle-1>

Principio 2: Evitar verse involucrados en abusos de los Derechos Humanos.

El respeto por los derechos humanos, de conformidad con el Pacto Global (Principio 1) y los Principios Rectores sobre las empresas y los Derechos Humanos, incluye evitar la complicidad, que es otra manera, más allá de sus propias actividades comerciales directas, donde las empresas enfrentan el riesgo de interferir con el libre y pleno ejercicio de los derechos humanos. El riesgo de una acusación de complicidad se reduce (aunque no se elimina) si una empresa tiene un enfoque sistemático para la gestión de los derechos humanos, incluidos los procesos de due diligence que cubren las relaciones comerciales de la entidad. Tales procesos deben identificar y prevenir o mitigar los riesgos para los derechos humanos con los que la empresa puede estar implicada a través de enlaces a sus productos, operaciones o servicios.

La complicidad significa estar implicado en una vulneración de los derechos humanos que otra empresa, gobierno, individuo, grupo u otro este causando. El riesgo de complicidad puede ser particularmente alto en zonas con una gobernanza débil y/o donde el abuso de los derechos humanos está muy extendido. Sin embargo, existe el riesgo de complicidad en todos los sectores y todos los países.

La complicidad generalmente se compone de 2 elementos: acciones de "omisión" y/o "conocimiento". Dicho riesgo se presenta de tres formas: i) complicidad directa, cuando las empresas tienen conocimiento de la vulneración de DDHH en compañías con las que tienen alguna relación comercial como mandantes (compra de bienes o servicios); ii) complicidad beneficiosa, cuando las empresas se benefician de los abusos cometidos por otros; y iii) complicidad silenciosa, cuando las empresas se mantienen silentes ante violaciones de derechos humanos.

Para mayor información puede consultar:

<https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles/principle-2>



RELACIONES LABORALES

De la Declaración de la OIT sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo (1998) se derivan los principios presentes en este ámbito. El objetivo de dicha declaración se centra en permitir "que el progreso social vaya a la par con el progreso económico y el desarrollo".

La particularidad de la Declaración Internacional de la OIT es que es de carácter vinculante para las naciones, por lo que implica generar una base legislativa orientada a instalar los principios. De esta forma, existen repercusiones directas en el funcionamiento de las organizaciones.

Principio 3: Respetar la libertad de asociación y el reconocimiento de los derechos a la negociación colectiva.

Este principio alude a los derechos de libertad de asociación y negociación colectiva. Ambos dan cuenta del deber de respetar el derecho de los trabajadores y empleadores a crear y constituir libremente organizaciones que les permitan promover y defender sus intereses profesionales e incorporarse a los mismos sin obstáculos de ningún tipo, además de vincularse los empleadores para llegar a acuerdos respecto a las demandas levantadas. Este principio está orientado a permitir a los trabajadores el ejercicio del derecho a velar por sus intereses económicos, libertades civiles, el derecho a la vida, a la seguridad, a la integridad, y a la libertad personal y colectiva, por lo que es crucial para dar efectividad a los demás principios y derechos fundamentales del trabajo. Las empresas se enfrentan a numerosas incertidumbres en el cambiante escenario del mercado mundial. El establecimiento de un diálogo genuino con representantes de los trabajadores elegidos libremente permite que tanto los trabajadores como los empleadores comprendan mejor los problemas y encuentren la manera de resolverlos. La libertad de asociación y el ejercicio de la negociación colectiva proporcionan oportunidades para un diálogo constructivo y no de confrontación, facilita además formular soluciones que resulten en beneficio para la empresa, sus grupos de interés y la sociedad en general, a menudo más flexibles y eficaces que la regulación estatal.

Para mayor información puede consultar:

<https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles/principle-3>



Principio 4: La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso y obligatorio.

Como trabajo forzoso se entiende "todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ha ofrecido voluntariamente. El pago de un salario u otra forma de compensación no indica necesariamente que el trabajo no sea forzoso u obligatorio". Este trabajo incluye la servidumbre por deudas, las condiciones de trabajo degradantes, la trata y el abuso de la vulnerabilidad. Según estimaciones de la OIT el trabajo forzoso es una situación que afecta a 20,9 millones de personas en el mundo. De ellos un 9% se encuentran en América Latina y el Caribe, lo que representa un desafío enorme para la Región.

El trabajo forzoso no sólo constituye una vulneración de los derechos humanos fundamentales, además priva a la sociedad de la oportunidad de desarrollar habilidades y recursos humanos, y de educar a los niños para el mercado laboral futuro. Por lo tanto, las consecuencias debilitantes de trabajo forzoso no sólo afectan a las personas, y en particular a los niños, sino también a la sociedad y la economía en general. Mientras que las empresas que operan legalmente, normalmente no emplean este tipo de prácticas, el trabajo forzoso puede ser asociado con empresas a través de sus vínculos comerciales con otros, incluyendo a contratistas y proveedores. Como resultado, todos los empleadores deben ser conscientes de las formas y causas del trabajo forzoso, así como la forma en que podría ocurrir en diferentes industrias.

Para mayor información puede consultar:

<https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles/principle-4>

Principio 5: La abolición del trabajo infantil.

Se refiere al trabajo que es peligroso y perjudicial para el bienestar físico, mental o moral del niño; les inhibe la posibilidad de asistir a clases, les obliga a abandonar la escuela de forma prematura, o les exige combinar el estudio con un trabajo pesado y que requiera mucho tiempo. Los impactos que genera el trabajo infantil tienen consecuencias negativas para los niños involucrados y también para el funcionamiento productivo ya que se entrega una mano de obra con un desarrollo mental, físico y moral poco preparado y con baja proyección. El trabajo infantil es una forma de explotación que constituye la vulneración de un derecho humano y es reconocido y definido por los instrumentos internacionales. Es una política declarada de la comunidad internacional y de casi todos los gobiernos el abolir el trabajo infantil. Mientras que el término "niño" abarca a todas las niñas y niños menores de 18 años de edad, no todos los menores de 18 años deben ser retirados del trabajo: las reglas básicas bajo las normas internacionales distinguen lo que constituye un trabajo aceptable o inaceptable para los niños de diferentes edades y etapas de su desarrollo. Los Convenios 138 sobre la edad mínima y 182 sobre las peores formas de trabajo infantil de la OIT, proporcionan el marco para la legislación nacional para fijar la edad mínima de admisión al empleo o trabajo.

La vinculación con el trabajo infantil puede afectar gravemente la reputación de una empresa, esto se observa especialmente en el caso de empresas transnacionales que tienen extensas cadenas de suministro y de servicios, donde puede presentarse explotación económica de los niños. Incluso por la acción de un socio de negocios, puede dañarse la imagen de una marca, tener importantes pérdidas y reducción del valor de sus acciones. Concientizarse, comprender las causas y consecuencias del trabajo infantil es el primer paso que una empresa puede tomar para evitar la explotación infantil. Esto significa identificar los problemas y determinar si es o no el trabajo infantil es un problema dentro de la empresa.

Para mayor información puede consultar:

<https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles/principle-5>

Principio 6: La eliminación de la discriminación respecto del empleo y la ocupación.

Este tipo de discriminación se refiere a un trato diferente o menos favorable que reciben las personas en su empleo u ocupación atribuido a características que no se relacionan directamente con sus méritos o requerimientos inherentes a su puesto de trabajo. Estas características se vinculan con: raza, color, género, religión, sindicalización, opinión política, origen social, edad, orientación sexual, padecimiento de alguna enfermedad o cualquier otra característica que se considere injustificada y cuyo efecto directo sea alterar o anular el derecho a la igualdad de trato de cada individuo.

Las situaciones de discriminación pueden ocurrir diversas dimensiones del trabajo, adoptando diferentes formas, las que pueden ser directas e indirectas, siendo las primeras donde existen medidas sancionatorias en el marco de la legalidad y las segundas cuando están dadas de manera informal por conductas.

Para mayor información puede consultar:

<https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles/principle-6>

MEDIO AMBIENTE

Durante la conferencia de París sobre cambio climático celebrada en diciembre de 2015, 195 países aprobaron un acuerdo para gestionar la transición hacia una economía baja en emisión de carbono. Parte de los acuerdos establecieron que la temperatura global debe estar por debajo de los dos grados centígrados, lo cual es jurídicamente vinculante para las naciones adherentes y se revisará cada cinco años.

Por otra parte, en junio del año 2012 se celebró en Río de Janeiro, Brasil la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Desarrollo Sostenible (Río+20), en la que los Jefes de Estado y de Gobierno y los representantes de alto nivel renovaron su "compromiso en favor del desarrollo sostenible y de la promoción de un futuro sostenible desde el punto de vista económico, social y ambiental para nuestro planeta y para las generaciones presentes y futuras".

Basado en las Declaraciones involucradas, para que el sector empresarial influya y colabore en la producción de un cambio positivo hacia el desarrollo sostenible, Pacto Global promueve los siguientes tres principios medioambientales:

Principio 7: Apoyar la aplicación de un criterio de precaución respecto de los problemas ambientales.

Este criterio orientado a la prevención, establece que la "falta de certeza científica no es razón para postergar la adopción de medidas a fin de impedir un posible daño para el medio ambiente". En este sentido, se apuesta por la prevención y una actitud proactiva de parte de las organizaciones dado el carácter de irreversible que tienen los impactos en el medio.

La precaución consiste en la aplicación sistemática de la evaluación, gestión y comunicación de riesgos. Cuando hay una sospecha razonable de daño, la toma de decisiones tiene que aplicar la precaución y considerar el grado de incertidumbre que se desprende de la evaluación científica.

La clave para un criterio de precaución, desde un punto de vista empresarial, es la idea de la prevención en lugar de remediación. En otras palabras, es más rentable tomar medidas oportunas para garantizar que los daños ambientales no se produzcan. Las empresas deben considerar lo siguiente:

- Si bien es cierto que la prevención de los daños ambientales pueden generar gastos adicionales de implementación, la remediación ambiental a menudo cuesta mucho más, por ejemplo en forma de costos de tratamiento, o en términos de reputación de la empresa.

- La inversión en métodos de producción que no son sostenibles (es decir, métodos que agotan los recursos y degradan el medio ambiente) tiene un menor rendimiento a largo plazo que invertir en operaciones sostenibles. A su vez, mejorar el desempeño ambiental significa menos riesgo financiero, una importante consideración para las aseguradoras.

- Investigación y desarrollo relacionados con productos más ecológicos pueden tener beneficios significativos a largo plazo.

Para mayor información puede consultar:

<https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles/principle-7>

Principio 8: Adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental.

En la Cumbre de la Tierra del año 1992 se reconoció formalmente al sector empresarial como un actor clave en la promoción del cuidado del medio ambiente. A su vez, durante esta cumbre se realizó el Programa 21, el cual indica que el sector empresarial debe ser responsable ambientalmente en la gestión de sus operaciones. "Para conseguirlo, el comercio y la industria deberían aumentar la autorregulación, orientados por códigos, reglamentos e iniciativas pertinentes, integrados en todos los elementos de la planificación comercial y la adopción de decisiones, y fomentando la apertura y el diálogo con los empleados y el público".



Otro aspecto fundamental asociado a este principio, tiene que ver con que las empresas tienen una mayor legitimidad frente a las comunidades donde operan si operan de manera responsable con el medio ambiente. En cierto sentido, el sector privado cuenta con un actor fiscalizador desde el plano social que le permite mejorar su desempeño.

Procesos más limpios y eficientes implican un aumento de la productividad de los recursos, lo que se traduce en menor necesidad de la cantidad de insumos de materias primas y costos más bajos. Las empresas "ambientalmente responsables" también se benefician de incentivos fiscales, programas o permisos, ya que son más avanzadas que sus pares. Además, los trabajadores y los consumidores están cada vez más interesados en hacer negocios con empresas responsables. El desafío para las empresas está en desarrollar una estrategia ambientalmente responsable que los sitúe por delante del resto, lo que ayuda a mantener una posición ventajosa en el mercado.

Para mayor información puede consultar:

<https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles/principle-8>

Principio 9: Alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías inocuas para el medio ambiente.

Otro de los acuerdos alcanzados en París 2015 tiene que ver con la mayor disponibilidad de recursos para países en desarrollo, por lo cual se espera que exista una estrategia de mayor tecnologización en los procesos productivos. De esta forma, este principio convoca al sector empresarial a desarrollar y difundir tecnologías orientadas a prevenir el daño ambiental. Para el Programa 21 las tecnologías que "protegen al medio ambiente, son menos contaminantes, utilizan todos los recursos en forma más sostenible, reciclan una mayor porción de sus desechos y productos y tratan los desechos residuales en forma más aceptable que las tecnologías que han venido a sustituir".

Para mayor información puede consultar:

<https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles/principle-9>

ANTICORRUPCIÓN

El fenómeno de la corrupción se ha transformado en una problemática de carácter transversal en los países desarrollados y en vías de desarrollo. Particularmente los problemas que se han suscitado en países latinoamericanos captan la atención del mundo entero e instalan el desafío del desarrollo sostenible. Otra de las variables relevantes para instalar como un ámbito de preocupación relevante en los principios de Pacto Global, tiene que ver con las dificultades para medir, identificar y fiscalizar los comportamientos alejados de la ética y legalidad.

Entre las políticas internacionales anticorrupción más relevantes se encuentran: la Convención Interamericana contra la Corrupción (CICC) y la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción (CNUCC). En éstas se hace un llamado a realizar esfuerzos en conjunto con los Estados para prevenir, detectar, sancionar y erradicar la corrupción de las funciones públicas y actividades relacionadas, y a promover y fortalecer las medidas para prevenir y combatir la corrupción.

En Chile se ha ratificado la adhesión a estas convenciones, poniendo sobre la agenda el riesgo identificado en esta materia. Actualmente, es una problemática que ha golpeado el devenir político empresarial de Chile, por lo que la adhesión a este principio resulta altamente prioritario para el desarrollo sostenible.

Principio 10: Actuar contra todas las formas de corrupción, incluyendo la extorsión y el soborno.

El concepto de corrupción se entiende por el mal uso del poder encomendado para obtener beneficios privados. Algunas de sus formas específicas, presentes en los sectores tanto público como privado, tienen que ver con el soborno, la extorsión, los conflictos de interés y el fraude. Evitar este tipo de situaciones, además de desarrollar políticas y programas concretos para hacer frente a la corrupción, son los requisitos de cumplimiento que se establece para la adhesión a este principio. Para esto, las empresas tienen el desafío de trabajar en conjunto con gobiernos, organismos de las Naciones Unidas y la sociedad civil para lograr una economía global más transparente, operando desde una óptica colaborativa.

Existen muchas razones por las cuales la eliminación de la corrupción se ha convertido en una prioridad dentro de la comunidad empresarial. La confianza entre los inversionistas, clientes, trabajadores y el público han sido erosionadas por recientes oleadas de escándalos de ética empresarial en todo el mundo. Las empresas están aprendiendo de la manera difícil que puedan ser consideradas responsables por no prestar suficiente atención a las acciones de sus trabajadores, empresas asociadas, socios comerciales y agentes.

El rápido desarrollo de las reglas de gobierno corporativo en todo el mundo también está impulsando a las empresas a centrarse en medidas contra la corrupción como parte de sus mecanismos para expresar la sostenibilidad corporativa y proteger su reputación y los intereses de sus stakeholders. Sus sistemas de lucha contra la corrupción cada vez se están extendiendo más a una serie de cuestiones éticas y de integridad, y un creciente número de gestores de inversión están considerando estos sistemas como evidencia de compromiso y buenas prácticas administrativas de una empresa. Todas las empresas, grandes y pequeñas, son vulnerables a la corrupción, y el potencial de daño es considerable.

Para mayor información puede consultar:

<https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles/principle-10>



ANTICORRUPCIÓN

El fenómeno de la corrupción se ha transformado en una problemática de carácter transversal en los países desarrollados y en vías de desarrollo. Particularmente los problemas que se han suscitado en países latinoamericanos captan la atención del mundo entero e instalan el desafío del desarrollo sostenible. Otra de las variables relevantes para instalar como un ámbito de preocupación relevante en los principios de Pacto Global, tiene que ver con las dificultades para medir, identificar y fiscalizar los comportamientos alejados de la ética y legalidad.

Entre las políticas internacionales anticorrupción más relevantes se encuentran: la Convención Interamericana contra la Corrupción (CICC) y la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción (CNUCC). En éstas se hace un llamado a realizar esfuerzos en conjunto con los Estados para prevenir, detectar, sancionar y erradicar la corrupción de las funciones públicas y actividades relacionadas, y a promover y fortalecer las medidas para prevenir y combatir la corrupción.

En Chile se ha ratificado la adhesión a estas convenciones, poniendo sobre la agenda el riesgo identificado en esta materia. Actualmente, es una problemática que ha golpeado el devenir político empresarial de Chile, por lo que la adhesión a este principio resulta altamente prioritario para el desarrollo sostenible.

Principio 10: Actuar contra todas las formas de corrupción, incluyendo la extorsión y el soborno.

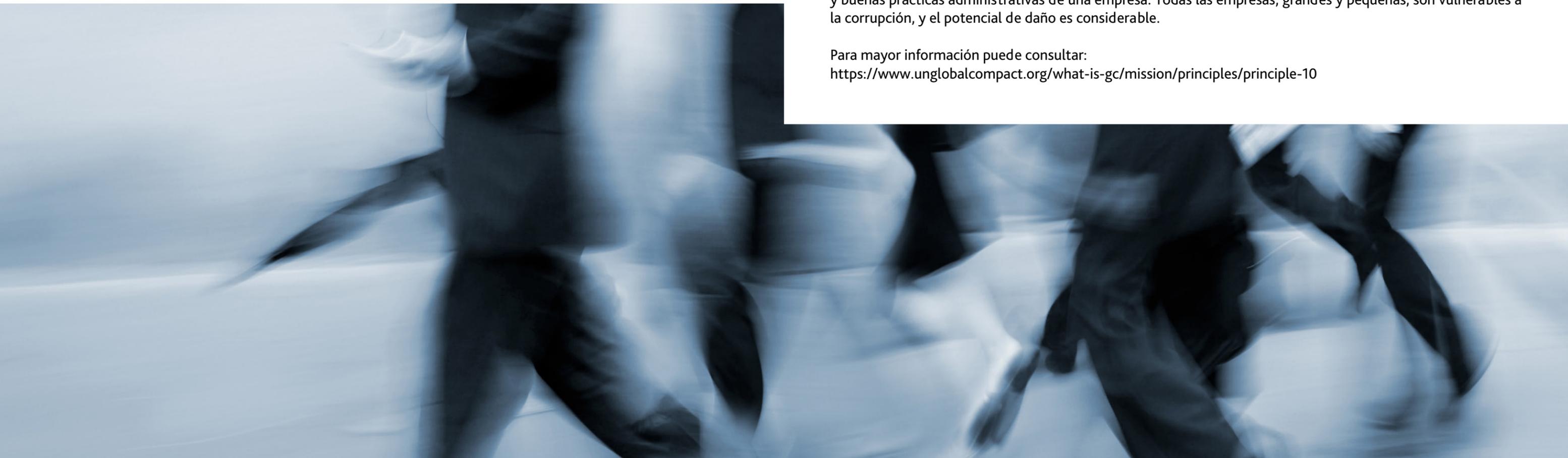
El concepto de corrupción se entiende por el mal uso del poder encomendado para obtener beneficios privados. Algunas de sus formas específicas, presentes en los sectores tanto público como privado, tienen que ver con el soborno, la extorsión, los conflictos de interés y el fraude. Evitar este tipo de situaciones, además de desarrollar políticas y programas concretos para hacer frente a la corrupción, son los requisitos de cumplimiento que se establece para la adhesión a este principio. Para esto, las empresas tienen el desafío de trabajar en conjunto con gobiernos, organismos de las Naciones Unidas y la sociedad civil para lograr una economía global más transparente, operando desde una óptica colaborativa.

Existen muchas razones por las cuales la eliminación de la corrupción se ha convertido en una prioridad dentro de la comunidad empresarial. La confianza entre los inversionistas, clientes, trabajadores y el público han sido erosionadas por recientes oleadas de escándalos de ética empresarial en todo el mundo. Las empresas están aprendiendo de la manera difícil que puedan ser consideradas responsables por no prestar suficiente atención a las acciones de sus trabajadores, empresas asociadas, socios comerciales y agentes.

El rápido desarrollo de las reglas de gobierno corporativo en todo el mundo también está impulsando a las empresas a centrarse en medidas contra la corrupción como parte de sus mecanismos para expresar la sostenibilidad corporativa y proteger su reputación y los intereses de sus stakeholders. Sus sistemas de lucha contra la corrupción cada vez se están extendiendo más a una serie de cuestiones éticas y de integridad, y un creciente número de gestores de inversión están considerando estos sistemas como evidencia de compromiso y buenas prácticas administrativas de una empresa. Todas las empresas, grandes y pequeñas, son vulnerables a la corrupción, y el potencial de daño es considerable.

Para mayor información puede consultar:

<https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles/principle-10>



5. ANÁLISIS TRANSVERSAL SIPP 2015

El objetivo de esta sección es analizar un grupo de indicadores transversales, aplicables a cualquier tipo de informe utilizado por las empresas para comunicar su gestión, que buscan conocer el grado de integración de manera más global de los Principios del Pacto Global en la operación de las empresas.

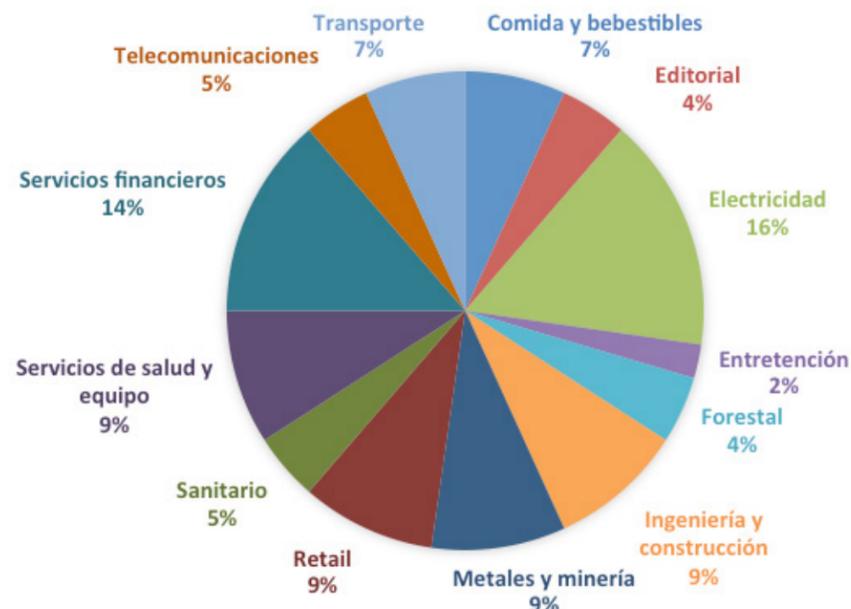
5.1 Información de contexto

Para definir el número de organizaciones participantes del estudio, se estableció como fecha de corte el 20 de octubre de 2015 para la recepción de los reportes. Participaron del análisis 44 empresas (detalladas en Anexo 1) pertenecientes a la red chilena de Pacto Global, 3 (7%) de las cuales presentaron reportes bienales asociadas al desempeño 2013-2014; 7 (16%) presentaron reportes regionales; y 17 empresas verificaron con entidades externas la información contenida en sus reportes.

Con respecto al formato del reporte, se realizaron 5 memorias integradas, 9 COPs y 30 reportes de sostenibilidad, de los cuales 7 fueron con la metodología GRI 3.1 y 23 con GRI G4, siendo esta última de uso obligatorio para los reportes que den cuenta de la gestión 2015.



GRÁFICO 1: DISTRIBUCIÓN DE RUBROS INCLUIDOS EN EL ESTUDIO



El análisis transversal de reportabilidad está constituido por 17 indicadores (descritos en detalle en Anexo 2).

Las empresas analizadas pertenecen a 13 rubros, donde los más presentes fueron Electricidad (16%), Servicios Financieros (14%) y finalmente, con igual proporción (9%) Servicios de Salud y Equipo, Retail, Metales y Minería e Ingeniería y Construcción.

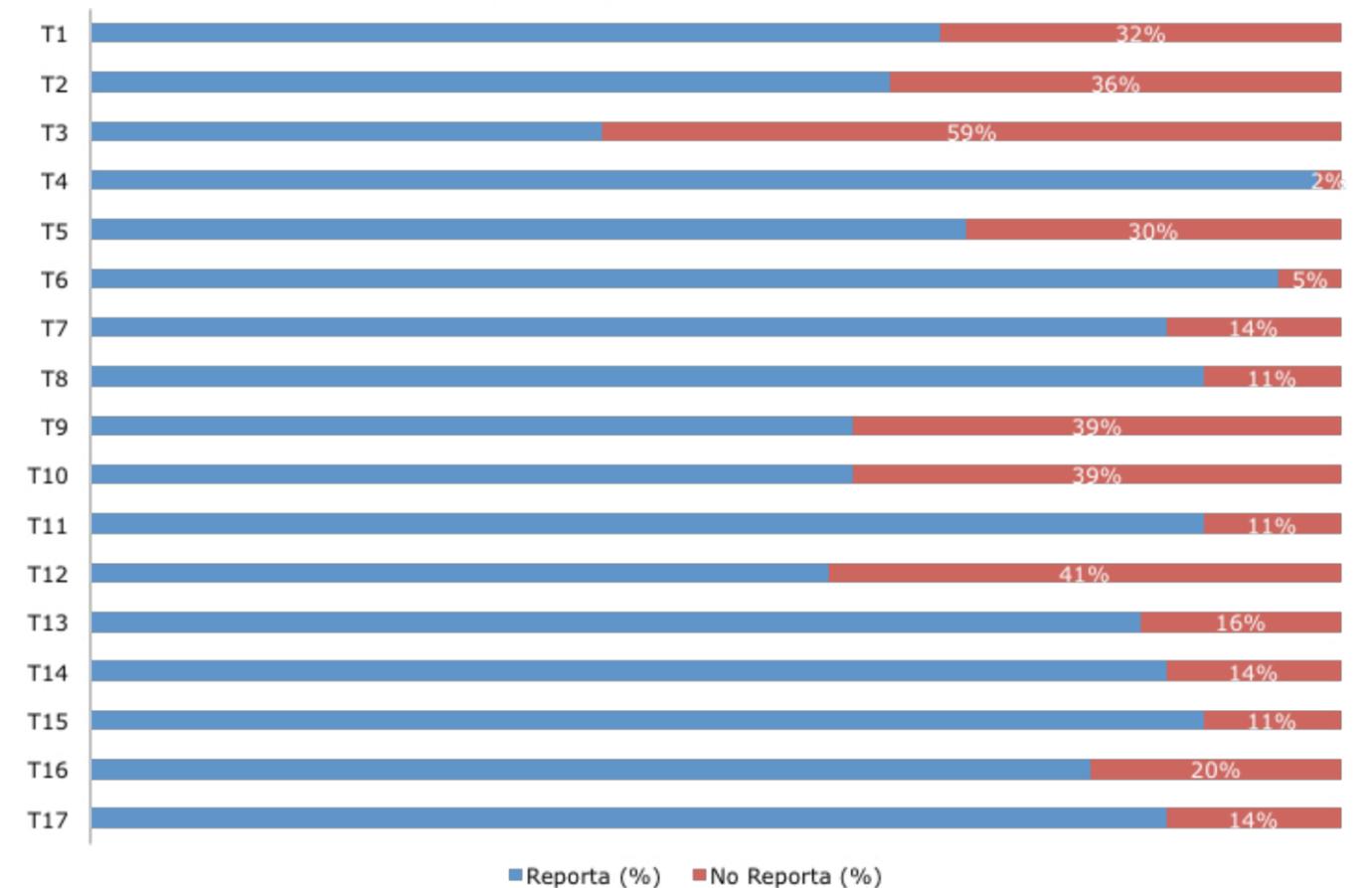
Las empresas analizadas presentan en promedio un 77% de reportabilidad, es decir, se reportan en promedio tres de cada cuatro indicadores transversales. Sin embargo, solamente siete empresas respondieron a los 17 indicadores transversales.

Los indicadores que fueron reportados por la mayor cantidad de empresas corresponden a:

- T4 "Participación o apoyo de otras iniciativas externas en materias de los Principios del Pacto Global".
- T6 "Existencia de políticas específicas que guíen el comportamiento de la organización vinculado a los ámbitos del Pacto Global".

Por el contrario, el indicador T3 "Promoción o apoyo de iniciativas impulsadas por la ONU" fue respondido por 18 empresas, el número más bajo.

GRÁFICO 2: Porcentaje de Reportabilidad – Indicadores Transversales



6. ANÁLISIS POR TEMAS CRÍTICOS

Como los años anteriores, se realizó una revisión del contexto nacional para el año en estudio. Además, con el propósito de enriquecer la investigación, se incorporó un análisis de las tendencias futuras.

Otra particularidad implementada en el estudio de este año, es la estructuración del análisis de los indicadores de acuerdo con los temas críticos identificados. Es así como el análisis se estructura en razón de las 11 temáticas detectadas que se vinculan con los cuatro ámbitos de Pacto Global.



Posteriormente, se analizaron los 48 indicadores considerados en el último SIPP de manera de vincularlos con los temas identificados. De estos, siete se excluyeron del análisis.

A continuación se presenta el análisis de cada uno de los temas críticos y sus indicadores, para luego señalar los principales hallazgos y conclusiones generales.

Los porcentajes de reportabilidad están calculados sobre la base del total de empresas del estudio que utilizan metodología GRI en sus versiones G3.1 y G4, tanto para construir reportes de sostenibilidad y memorias integradas. Del total de 44 empresas del estudio, esta muestra corresponde a un total de 35 empresas sobre las cuales se realizaron los cálculos de porcentajes.



6.1 Cambios regulatorios en tramitación

La renovación y conservación de los recursos naturales, y el cuidado del medio ambiente en general, son asuntos que han ido tomando cada vez más relevancia a nivel global y nacional. En este sentido, el ideal que hoy persiguen la mayoría de las grandes economías del mundo es el desarrollo económico sostenible, que es aquel que gestiona y minimiza su impacto real y potencial en el entorno. Ahora bien, para lograr este desarrollo ha sido necesario implementar marcos normativos que generen los incentivos y castigos necesarios para asegurar esta sustentabilidad a largo plazo.

Siguiendo esta tendencia, en los últimos años en Chile han surgido diversos proyectos que están en tramitación que pretenden asegurar una mejor conservación del medio. Las iniciativas que han ocupado la agenda pública en relación a los Principios de Pacto Global y que se abordan para el presente estudio son:

- Proyecto de Ley de Protección de Glaciares
- Ley de Responsabilidad Extendida del Productor (REP)
- Impuestos a emisiones contaminantes

El Proyecto de Ley de Protección de Glaciares es una iniciativa legal que fija reconocimiento legal de estos cuerpos, declarándolos bienes nacionales de uso público, y prohibiendo la constitución de derechos de agua sobre ellos. Al momento de realizar este estudio, la iniciativa era un proyecto de ley en tramitación del cual se han aprobado artículos en la Cámara de Diputados, que establecen que los glaciares solo podrán ser protegidos bajo la figura de "reserva estratégica" si demuestran ser cuerpos de "relevancia hídrica".

La Ley de Responsabilidad Extendida del Productor (REP) es un instrumento de gestión de residuos, que obliga a las empresas a hacerse cargo de los productos prioritarios que generan una vez terminada su vida útil. Esta ley ya se encuentra en fases de "marcha blanca" de implementación, y tiene como objetivo aumentar las tasas de reciclaje y disminuir la disposición final de residuos. Puntualmente, la normativa hace énfasis en nueve productos prioritarios: envases y embalajes; diarios y revistas; neumáticos; aceites y lubricantes; pilas y baterías; objetos electrónicos; medicamentos; vehículos; y plaguicidas caducados.



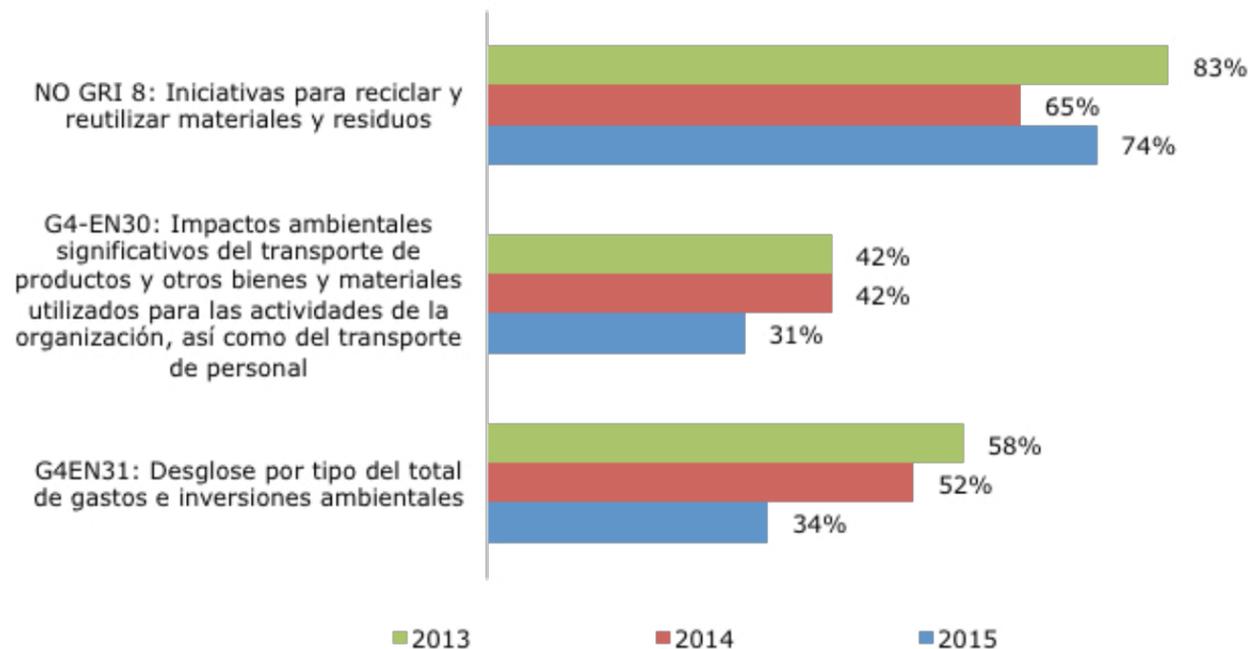
Finalmente, los Impuestos a Emisiones Contaminantes son nuevas fijaciones tributarias que gravan las emisiones de contaminantes locales como material particulado, óxido de nitrógeno, dióxido de azufre y emisiones de CO2. Se aplican principalmente a emisiones contaminantes de calderas o turbinas, con una potencia térmica mayor o igual a 50MWT. Su implementación afectaría a cerca de 150 fuentes fijas de emisión, de las cuales 93 corresponden a fuentes de generación termoeléctrica.

Estas tres iniciativas legales implican nuevas acciones de parte de las empresas adheridas a Pacto Global, en relación al compromiso con los principios que promueve la iniciativa trascendiendo el cumplimiento del marco normativo.

Para enfrentar los cambios regulatorios en tramitación que se han señalado, las empresas aún cuentan con iniciativas básicas de gestión de residuos. Si bien destacan algunas directamente relacionadas con la operación del negocio y algunas pioneras en incorporar la Responsabilidad Extendida del Productor, la mayoría de las organizaciones se enfocan en reciclaje de papel, eficiencia energética y provisión de bolsas reutilizables.

Dos de los tres indicadores asociados a este tema presentan bajas en su porcentaje de reportabilidad, respecto de años anteriores.

Gráfico 3: Porcentaje (%) de Reportabilidad de Indicadores



Las iniciativas que realizan las empresas del estudio para reciclar y reutilizar materiales y residuos (NO GRI 8) se relacionan con la reducción de residuos industriales peligrosos y no peligrosos, residuos mineros, programas de reciclaje de todo tipo (incluyendo fuertemente papel, y algunos con materiales más complejos), reciclaje de materiales generados por las mismas empresas y por los clientes (domiciliarios), utilización de bolsas biodegradables o reutilizables, entre otros. Las empresas que reportan este aspecto pertenecen a los rubros de servicios financieros; electricidad; y metales y minería.

A su vez, los principales impactos identificados (G4-EN30) corresponden a las emisiones de GEI (principalmente CO2), pérdidas de agua, levantamiento de polvo y derrames de petróleo. Las empresas que identifican estos impactos pertenecen principalmente a los rubros de electricidad, metales y minería.

Se registran pocas iniciativas que involucren directamente a los clientes, haciéndolos partícipes de la gestión de los impactos ambientales. Situación similar es la registrada en la gestión de impactos en el transporte, ya sea de trabajadores o de clientes.

En cuanto a los gastos e inversiones ambientales (G4-EN31), las empresas que reportan este tipo de gasto pertenecen a los rubros de electricidad; metales y minería; retail; transporte y forestal; y los montos totales reportados fluctúan entre los \$13.000.000 y \$1.760.000.000.

Vale la pena señalar que la información sobre los gastos e inversiones ambientales en general es difusa y poco clara de parte de las empresas.

El bajo nivel de reportabilidad de estos dos últimos indicadores da cuenta de una visión aún declarativa por parte de las empresas, donde no se considera relevante reportar sobre los impactos en el medio ambiente, ni sobre el total invertido por las empresas para reducir el impacto ambiental.



6.2 Cambio climático

El cambio climático es uno de los grandes desafíos que enfrenta la humanidad, el cual se debe principalmente a una alteración ocasionada por el hombre a la proporción de gases que conforman la atmósfera terrestre. Esta alteración se debe al cada vez más acelerado desarrollo industrial, en donde los procesos de fabricación emiten gran cantidad de sustancias dañinas para el medio ambiente.

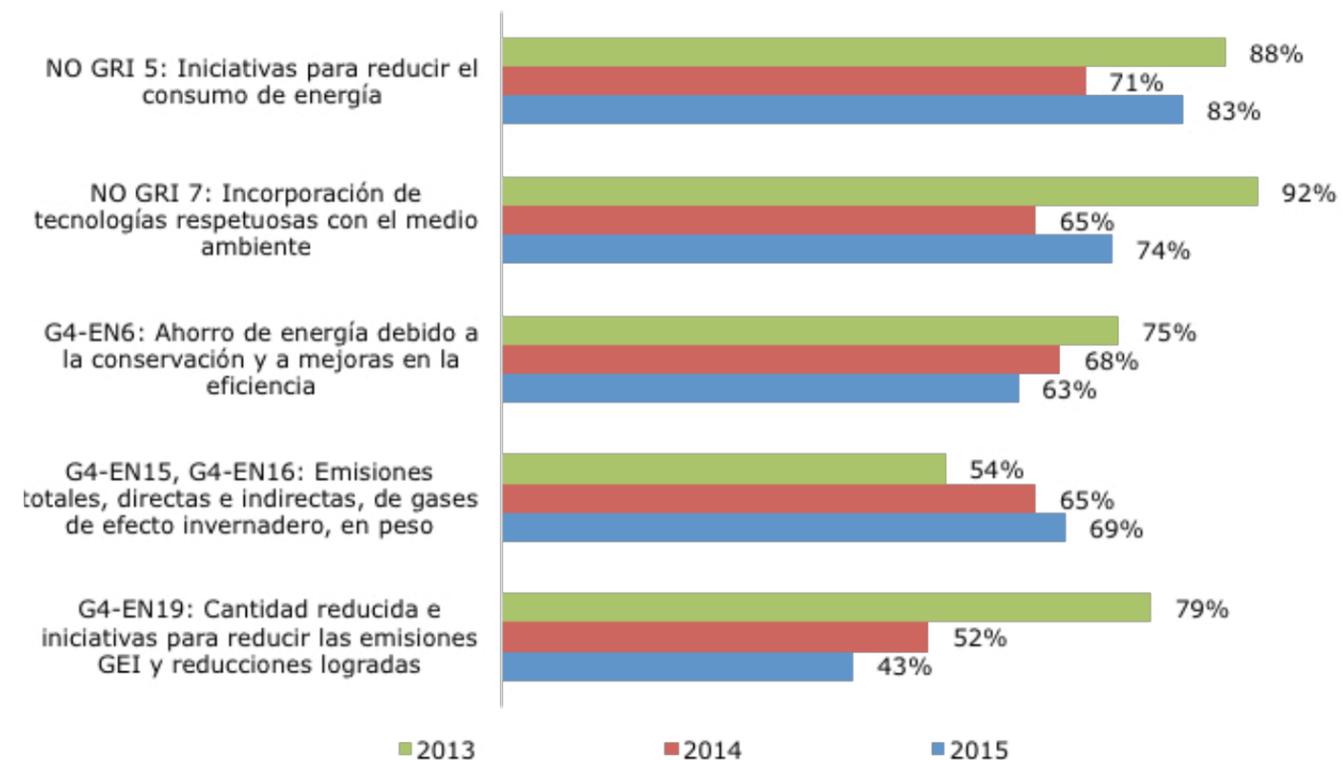
La principal fuente que contribuye al cambio climático global son las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI), las que se generan fundamentalmente a partir del uso de combustibles fósiles. Desde 1950 a la fecha, la emisión de gases de efecto invernadero se ha cuadruplicado.

En Chile, el efecto del cambio climático puede evidenciarse notoriamente en la reducción de las precipitaciones y las condiciones de sequía que cada vez se hacen más frecuentes en el país. Esto queda reflejado en que dos de cada tres comunas en Chile se encuentran al 2015 en estado de escasez hídrica.

Esta temática ha estado fuertemente presente en los medios de prensa nacional en los años 2014 y 2015, por lo cual se ha incluido en este análisis. Asimismo, plantea una relación directa con los principios 7, 8 y 9 de Pacto Global.

Los cinco indicadores asociados a este tema tienen relación con el consumo de energía y la emisión de GEI. En términos generales el nivel de reportabilidad muestra una tendencia a la baja desde el año 2013 en solo dos de los cinco indicadores. En los demás casos se observa un aumento respecto del 2014.

Gráfico 4: Porcentaje (%) de Reportabilidad de Indicadores



Para enfrentar los desafíos del cambio climático, las empresas del SIPP 2015 presentan un mayor uso de ERNC que en años anteriores, destacando el uso de biogás, energía solar, plantas desalinizadoras de agua de mar, entre otras.

Las iniciativas que las empresas del estudio han implementado para reducir su consumo de energía (NO GRI 5) dicen relación mayoritariamente con tecnología LEED, uso de ERNC, generación de energía a partir de biogás, uso de equipos de bajo consumo, monitoreo de equipos y programas de ahorro de energía.

Por otra parte, las tecnologías respetuosas con el medio ambiente que dichas empresas han incorporado (NO GRI 7) son sistemas de eficiencia energética, plantas de tratamiento de aguas servidas, uso de vehículos con mejor rendimiento (eléctricos, híbridos o de bajo consumo), sistemas de riego eficiente, incorporación de equipos computacionales de bajo consumo, entre otras.

Las principales actividades para reducir las emisiones de CO2 implican acciones de eficiencia energética (sello EE Ministerio de Energía, uso eficiente, ampollitas LED, tecnología LEED, etc.), un fomento a las fuentes más limpias de energía y electricidad, reduciendo a la vez el uso de combustibles fósiles.

El ahorro energético reportado por las empresas en estudio (G4-EN6) fluctúa entre un 0,5% y un 90% anual, dato no comparable debido a las distintas fuentes de energía y nivel de consumo energético de cada empresa. En términos de kilowatt, el ahorro fluctúa entre los 3.000 kW y los 4.000.000 kW, siendo bastante menor en el caso de empresas con altos impactos como las del rubro minero.

Las empresas que abordan estos tres indicadores, pertenecen a todos los rubros considerados en el análisis SIPP 2015, excepto a los de editorial y entretenimiento.

La medición de la huella de carbono forma parte de los estándares mínimos en materia de gestión ambiental. Sin embargo, aún restan varias empresas por sumarse a esta tendencia. De acuerdo a la información reportada, se observa que las emisiones directas de GEI de las empresas en estudio fluctúa entre 2.457,6 y 11.716.772 tons. de CO2 equivalente (G4-EN15), mientras que las indirectas se mueven entre las 2.590,56 y 997.116 tons. de CO2 equivalente (G4-EN16).

Vale destacar diversas tecnologías innovadoras para reducir las emisiones GEI implementadas por las empresas, en procesos directamente relacionados con su operación, lo que implica reducciones permanentes y significativas. Si bien hasta ahora se evidencian ahorros importantes, no se considera traspasarlos a los clientes finales.

Cabe mencionar que el porcentaje de empresas que presentan mediciones de sus emisiones NOx y SOx, además de CO2, creció respecto de años anteriores.

La mayor cantidad de GEI reducidos (G4-EN19) corresponde a 2.068.991 tons. de CO2 equivalente y se relaciona con la mejora en la eficiencia de combustibles, uso de mejores tecnologías y procesos. Las empresas que reportan este indicador, pertenecen principalmente a los rubros de servicios financieros, metales y minería, electricidad y transporte.

6.3 Reforma al Código de Aguas

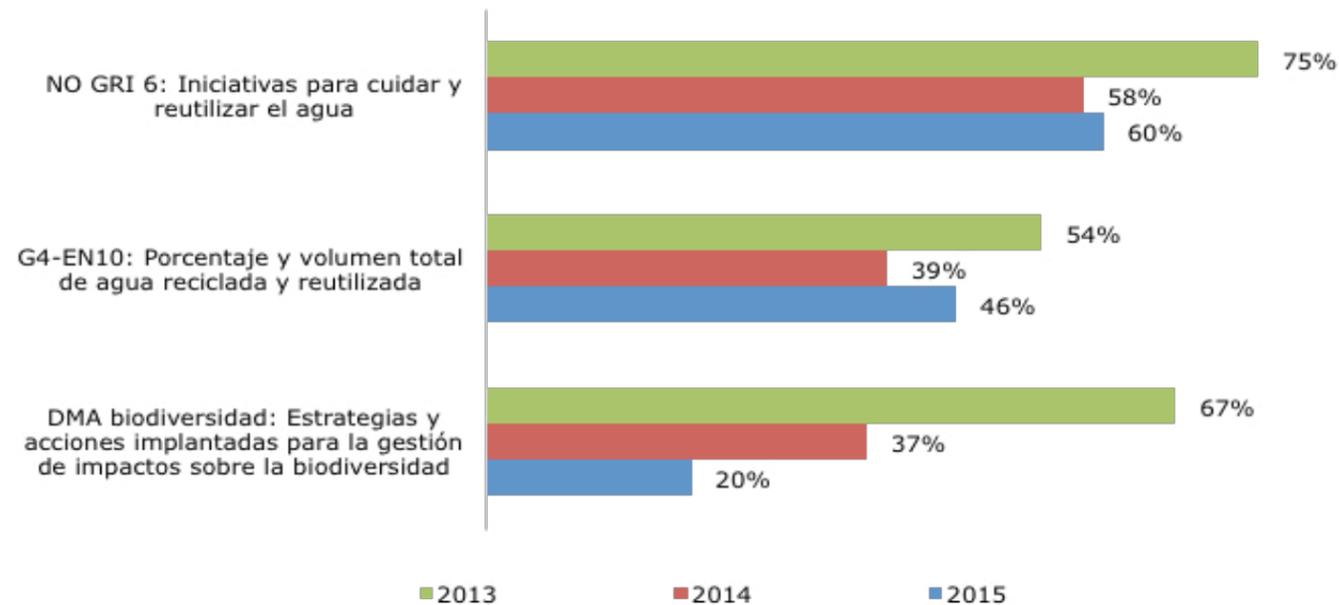
En 2014, el Gobierno chileno envió al Congreso un proyecto de ley que busca reformar el Código de Aguas vigente. La intención del Ejecutivo era reformar el cuerpo legal vigente desde 1981 y modificado en 2005, de manera de poner al agua como prioridad en la categoría constitucional de bien de carácter público.

Chile se encuentra con una disminución natural de los recursos hídricos, bajo la cual industrias como la minería, la agricultura y la generación de energía se encuentran en conflicto constante por el uso de este recurso. A su vez, en la sociedad existe una mayor presión por el uso de estos recursos y una demanda por realizar ajustes desde el punto de vista normativo y de la gestión de los recursos hídricos.

En cuanto al proyecto de ley, la reforma al Código de Aguas privilegiará en primer lugar su uso humano, pero también enfatizará el uso para la agricultura, la mantención de cauces ecológicos y la generación de avances hacia un modelo de gestión de los recursos hídricos por cuencas.

A nivel de indicadores, este tema ha disminuido el nivel de reportabilidad en comparación a lo que ocurría hace dos años.

Gráfico 5: Porcentaje (%) de Reportabilidad de Indicadores



La disminución en la reportabilidad, refleja que en gran medida las declaraciones empresariales no se respaldan con datos cuantitativos o de gestión.

La gestión del consumo de agua por parte de las empresas es un tema que presenta distintos matices en el grupo de empresas que forman parte del SIPP 2015.

En el caso de quienes tienen un impacto directo en el consumo de agua destacan iniciativas de reutilización y reciclaje de agua con porcentajes significativos, que además cada año mejoran en términos del detalle de reportabilidad. El porcentaje y volumen de agua reciclada y reutilizada en sus operaciones (G4-EN10), fue reportado por 16 de las empresas y los valores fluctúan entre el 70% y el 80%.

Varias empresas señalan que "sí reporta" estos indicadores, pero luego no menciona detalles sobre los montos de agua reutilizada ni los porcentajes, así como tampoco detallan acciones concretas para la gestión de impactos sobre la biodiversidad.

A su vez, las principales iniciativas reportadas por las empresas del estudio que apuntan al cuidado y reutilización del agua (NO GRI 6), tiene que ver con el uso eficiente del agua y el tratamiento de aguas residuales.

La mayoría presenta campañas de concientización, tanto para sus trabajadores como para los clientes, aunque en general en el rubro de los servicios, el consumo de agua no está presente.

En cuanto a la gestión de impactos sobre la biodiversidad (DMA biodiversidad), siete de las empresas abordan esta materia. Las estrategias y acciones implantadas para la gestión de estos impactos se relacionan con rehabilitación/restauración de terrenos afectados, programas de reforestación y conservación/monitoreo de la biodiversidad. Las empresas que reportan estos indicadores pertenecen al rubro de metales y minería, electricidad y forestal y sanitario.

Se aprecia una ausencia generalizada y una disminución a la hora de establecer compromisos que permitan gestionar de forma activa los impactos de las empresas en el medio ambiente

6.4 Discriminación hacia grupos vulnerables

La discriminación de grupos vulnerables involucra principalmente a adultos mayores, población LGTBI e inmigrantes, siendo un tema importante en la agenda pública de los años 2014–2015 tras los casos que dieron origen a la Ley Zamudio, nuevas normativas laborales de no discriminación y fomento al cumplimiento de las normas asociadas al acceso universal a edificios públicos.

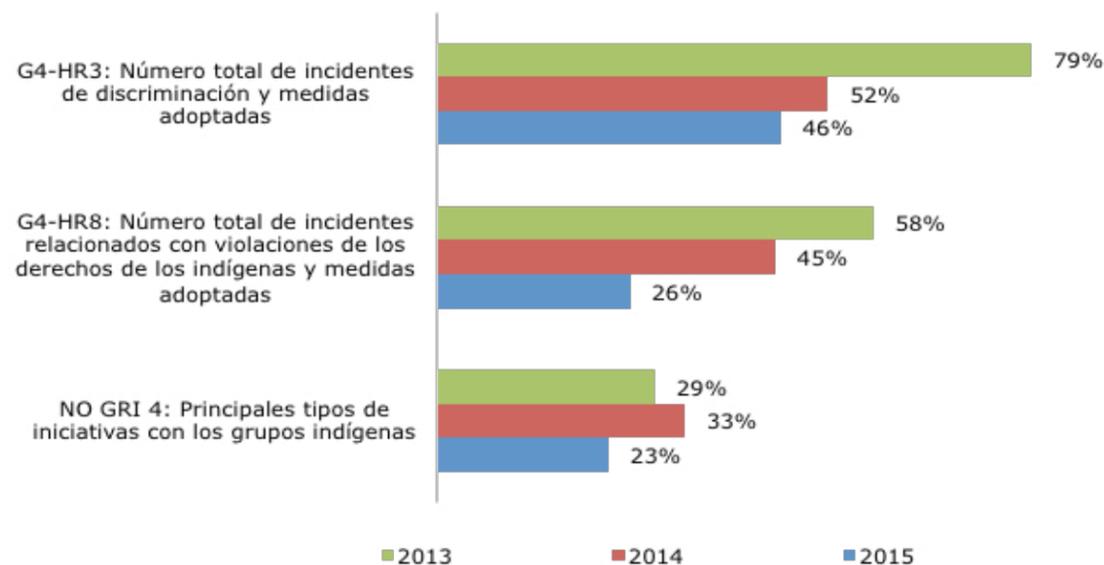
En el último año, destacan algunos hitos que apuntan a promover la no discriminación de estos grupos vulnerables. Uno de ellos tiene que ver con la suscripción del Estado de Chile a la Convención Interamericana para la Protección de los Derechos de las Personas Mayores, en junio del 2015. El objeto de la Convención es promover, proteger y asegurar el reconocimiento y pleno goce y ejercicio, en condiciones de igualdad, de todos los Derechos Humanos y libertades fundamentales de la persona mayor, a fin de contribuir a su total inclusión, integración y participación en la sociedad.

Por otro lado, en octubre del mismo año el Ministerio del Trabajo firmó un protocolo de acuerdo para mejorar calidad laboral de inmigrantes en Chile, de manera de hacer menos injusta la realidad de ingreso de los extranjeros al país. La iniciativa pretende disminuir los abusos y discriminaciones que sufren a diario los extranjeros, situación que se deja ver en los resultados de la III Encuesta Nacional de Derechos Humanos del Instituto Nacional de Derechos Humanos (INDH) donde el 46% de los consultados no desea permitir el ingreso de cualquier inmigrante al país. Esto cobra cada vez más relevancia, si se consideran las estimaciones del Servicio Jesuita a Migrantes (SJM), el cual plantea que si la curva de crecimiento se mantiene, de aquí al 2023 Chile alcanzará el millón de migrantes.

Finalmente, en abril de 2015 se celebró la promulgación del Acuerdo de Unión Civil (AUC), figura legal que es interpretada como un reconocimiento a los derechos de las personas lesbianas, gays y bisexuales y una aceptación de parte del Estado a la existencia de distintos tipos de familia.

Similar a lo que ocurre en otros temas, los indicadores asociados a la discriminación hacia grupos vulnerables registran porcentajes menores de reportabilidad, respecto de años anteriores.

Gráfico 5: Porcentaje (%) de Reportabilidad de Indicadores



Los indicadores vinculados con asuntos de Derechos Humanos presentan un progresivo descenso en términos de reportabilidad. Además en el caso de las empresas que efectivamente los reportan, la información que se entrega es inespecífica y poco concluyente.

En relación a la ocurrencia de incidentes de discriminación en las empresas en estudio (G4-HR3), el mayor número de incidentes reportado es de 39 denuncias por temas éticos en una compañía, en donde lamentablemente no se especifican las medidas adoptadas. Las demás empresas declaran no registrar incidentes relacionados con temas de discriminación, pero tampoco especifican qué medidas o iniciativas han tomado para prevenir este tipo de acciones. Las empresas que reportan este indicador pertenecen principalmente a los rubros de servicios financieros, electricidad y comida y bebestibles.

No se registraron programas específicos desde la Gestión de Personas, conducentes a una discriminación positiva que facilite el ingreso de grupos vulnerables al contingente laboral de estas empresas.

En relación específica a los indicadores asociados a grupos indígenas, cabe mencionar que las empresas que reportan esta información pertenecen mayoritariamente a los rubros de minería, metales y electricidad.

Los indicadores relacionados a temas con población indígena son reportados por dos de cada 10 empresas, pese a la presencia transversal de grupos indígenas a nivel nacional.

Sólo nueve de las empresas del estudio reporta el número de incidentes relacionados con violaciones de los derechos de esta población (G4-HR8). De este grupo, todas indican no haber presentado incidentes relacionados con eventuales violaciones a los derechos indígenas.

Asimismo, las principales iniciativas reportadas que se vinculan a los grupos indígenas (NO GRI 4), corresponden a programas de protección y conservación, protocolos firmados con representantes de comunidades, metodologías de relacionamiento y actividades de vinculación.

La mayoría de las empresas establece el Código de Conducta como herramienta para prevenir actos de discriminación o denuncias por violaciones de derechos a grupos indígenas, sin mayores iniciativas que permitan levantar posibles focos de riesgos, tanto entre los trabajadores como en su relación con las comunidades aledañas.

Estas cifras ratifican la invisibilidad de estas temáticas en la operación de las empresas, lo que invita a reflexionar sobre instancias proactivas para instalar acciones que aseguren un cumplimiento cabal de los Derechos Humanos.

Ministerio de Relaciones Exteriores de Chile. "Chile suscribe Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores". Recuperado el 05 de enero del 2016. <http://www.minrel.gob.cl/chile-suscribe-convencion-interamericana-sobre-la-proteccion-de-los-derechos-humanos-de-las-personas-mayores/minrel/2015->

6.5 Igualdad de género

De acuerdo al estudio "Mujeres en Chile y Mercado del Trabajo", elaborado por el Instituto Nacional de Estadística (INE) en enero del 2015, en Chile la participación de las mujeres en el mercado del trabajo es baja, tanto en comparación con los hombres como respecto a sus pares de América Latina.

Este mismo análisis permitió además constatar e identificar la presencia de segmentación y segregación ocupacional en el mundo laboral en función del género. Asimismo, la desigualdad salarial es un fenómeno que se repite en muchas naciones y según declaraciones de la organización Comunidad Mujer, en Chile la situación reviste aún mayor gravedad.

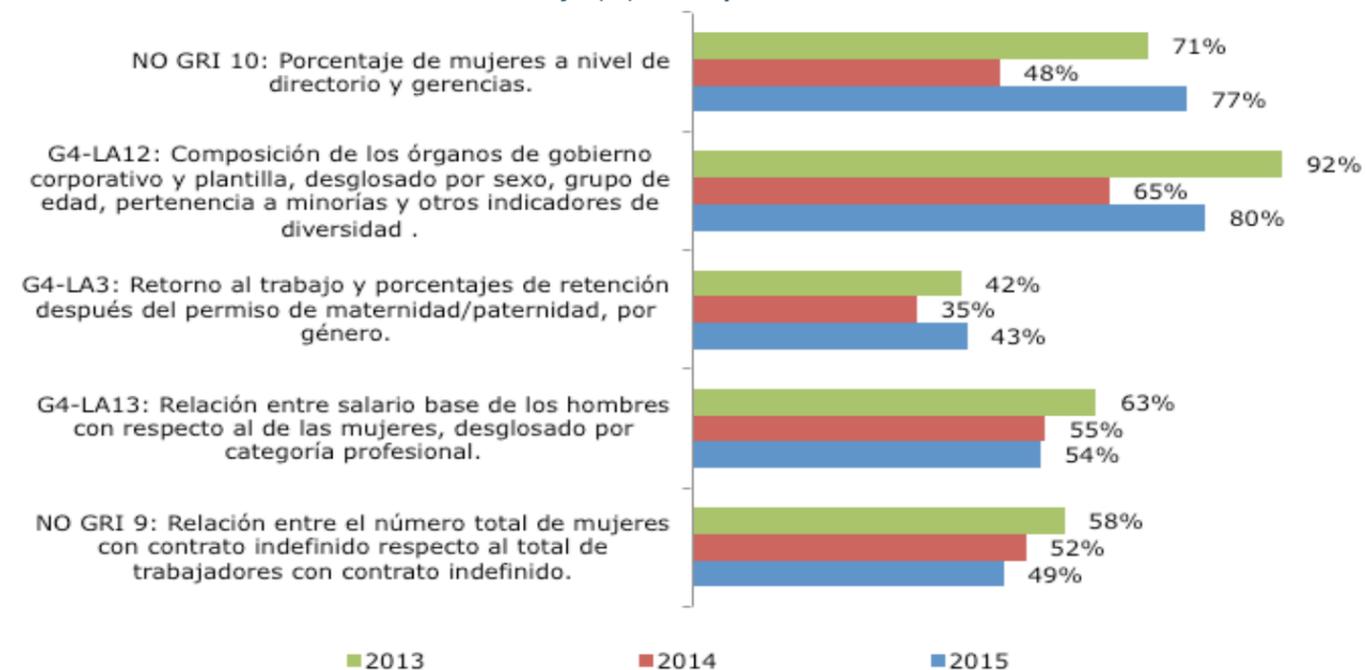
En este sentido, el presente estudio conceptualiza la igualdad de género con desigualdad salarial entre hombres y mujeres, y participación laboral femenina.

En términos de salario, en 2014 Chile se ubicó en la posición N°128 de un total de 142 países en el Índice de Competitividad Global del Foro Económico Mundial (WEF). Es decir, en casi 10 años, la igualdad en salarios prácticamente no ha variado. Luego, la Superintendencia de Pensiones informó que la brecha salarial entre hombres y mujeres llegó al 20% durante el 2013, lo que representa un aumento de siete puntos en los últimos 10 años.

Además, según la Nueva Encuesta Suplementaria de Ingresos (NESI) del 2014, las mujeres tienen un ingreso medio mensual de \$382.300, mientras que el de los hombres es de \$544.000, generándose una brecha de 29,7%.

En relación a la participación laboral femenina, en 2009 solo el 47% de las mujeres en Chile tenían un empleo, frente al 62% de los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE). De acuerdo a la Nueva Encuesta Nacional de Empleo (ENE), la tasa de participación femenina ha presentado un crecimiento en los últimos 4 años, alcanzando el máximo histórico registrado en el trimestre octubre-diciembre 2013 de 48,3%.

Gráfico 6: Porcentaje (%) de Reportabilidad de Indicadores



Cada año son menos las empresas que reportan estos indicadores, lo que da cuenta de grandes declaraciones sin un correlato desde la gestión frente a estas temáticas.

Si bien la tasa de participación femenina en el mercado laboral chileno es baja, esta es aún menor a nivel de toma de decisión de las empresas (NO GRI 10). En el 37% de las empresas del estudio existe presencia de mujeres en el directorio de la organización, a través de una o dos mujeres como máximo, lo que representa entre un 5% y un 7% de su composición total. Cabe mencionar que algunas de estas empresas pertenecen a un mismo grupo económico, por lo que informan de un mismo directorio o gobierno corporativo.

Adicionalmente, solo seis de las empresas analizadas entregan información adicional respecto de los miembros de su directorio, como edad, nacionalidad, profesión, asistencia a reuniones o fecha en que se incorporaron al directorio (G4-LA12). En cuanto a la presencia de mujeres a nivel de gerencia o primera línea (NO GRI 10), la mayoría de las empresas del estudio que entregan esta información, cuentan con baja participación femenina en estos cargos, siendo 30% la máxima participación reportada.

El único caso de aumento en la tasa de reportabilidad es el relacionado con el porcentaje de mujeres a nivel de directorio y gerencias. Sin embargo, esto no significa un aumento en la proporción de mujeres en la toma de decisión sino que un aumento en el número de empresas que entrega información de su directorio y gerencia, desglosada por género.

Finalmente a nivel de plantilla general (G4-LA12), son varias las empresas que entregan información respecto de la composición de su plantilla desglosada por género, y en menor medida por edad. Son 17 casos los que utilizan otros criterios adicionales de caracterización, como tipo de cargo mayoritariamente. Cabe destacar el caso de Jumbo y Paris, que además informan respecto del número de colaboradores en situación de discapacidad.

Los únicos rubros que no cuentan con empresas que reporten esta información son el editorial y el forestal.

Respecto de la información relacionada con el retorno al trabajo y retención después del permiso de maternidad/paternidad (G4-LA3), en seis casos, el 100% de los trabajadores que ejercieron su derecho de permiso se reincorporaron al trabajo una vez finalizado su permiso. Sin embargo, solo en dos de estos casos los trabajadores conservaron su empleo pasados 12 meses (Metro de Santiago y Transportes Bolívar). Cabe destacar, que 5 de las empresas que reportan este indicador especifican la información entre hombres y mujeres, evidenciando así la relevancia del permiso de paternidad: Banco Itaú, Chilectra, Endesa, Enersis y Tinguiririca Energía.

En cuanto a la relación entre salario base de hombres y mujeres (G4-LA13), solo 11 de las empresas analizadas reportan esta información desglosada por categoría profesional o cargo, pero existen discrepancias en cuanto a la forma en que se presenta esta información. En algunos casos, se informa respecto de la relación entre salarios promedio de hombre y mujeres, y en otros se aborda la relación a nivel de salario base, lo que dificulta su comparabilidad. No obstante lo anterior, la mayor disparidad a favor del hombre, se encuentra entre gerentes y ejecutivos, disminuyendo en el resto de cargos, llegando incluso a situaciones donde las mujeres reciben mayor salario que los hombres.

La mayoría de las empresas analizadas entregan información adicional a los datos ya mencionados, explicando que estas diferencias no responden a una discriminación de género sino que a variables objetivas como la antigüedad, calificaciones o productividad.

Como última medida de desigualdad de género, está la relación entre el número total de mujeres con contrato indefinido respecto al total de trabajadores con este tipo de contrato (NO GRI 9). No existe homogeneidad respecto de la proporción que las mujeres ocupan entre los trabajadores con contrato indefinido, ya que los porcentajes reportados oscilan entre 3% y 71%, estando la mayoría de los casos por sobre el 50%. El único rubro en el que ninguna empresa reporta esta información es editorial que estuvo representado por dos empresas.

6.6 Desigualdad en el ingreso

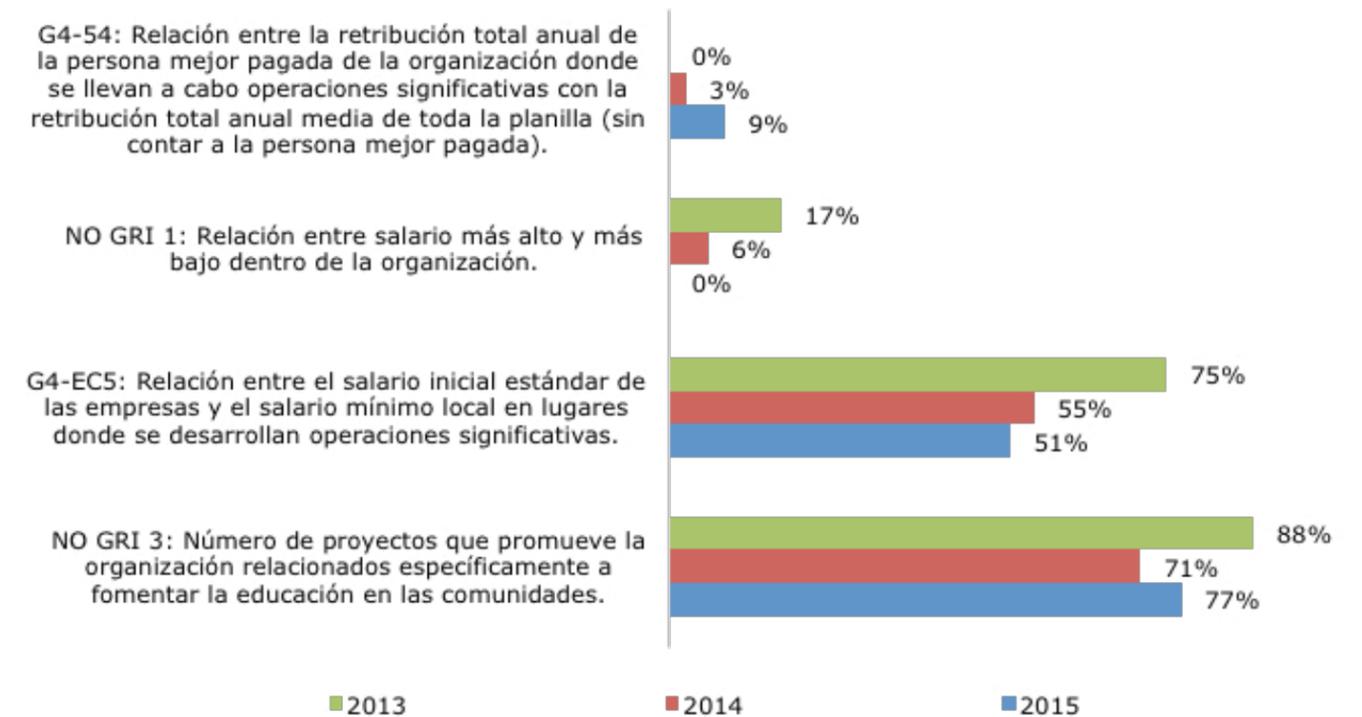
Chile es el país de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) con mayor desigualdad de ingreso, tomando el coeficiente de Gini como medida. Esto, de acuerdo al informe "Todos Juntos ¿Por qué reducir la desigualdad nos beneficia?" emitido por la OCDE en mayo del 2015.

No se trata de una situación nueva, sino que de una preocupación constante del Estado y de una demanda cada vez más fuerte de parte de la sociedad. Lo anterior se ve reflejado en temáticas relacionadas con las áreas de la salud y la educación, además de la siempre polémica discusión del sueldo mínimo.

En este mismo sentido, de acuerdo a la III Encuesta Nacional de Derechos Humanos del INDH, el 31,2% de los encuestados considera que tener un trabajo y recibir un salario digno es uno de los Derechos Humanos menos protegido en Chile. Pensando en el último año, el 19,1% siente que este derecho le ha sido vulnerado.

En este ámbito se analizaron cuatro indicadores que presentan significativa variabilidad en su tasa de reportabilidad con respecto al SIPP 2014.

Gráfico 7: Porcentaje (%) de Reportabilidad de Indicadores



La relación entre la retribución total anual de la persona mayor pagada de la empresa y la retribución total anual promedio de toda la plantilla (G4-54) es una forma bastante clara y directa de dar cuenta de la distribución del ingreso al interior de una organización.

Se trata de un indicador que no existe en la versión G3.1 de la metodología del Global Reporting Initiative (GRI), y que en su versión G4 es obligatorio para aquellas empresas que utilizan la metodología en su versión exhaustiva. Esto explica en parte el bajo nivel de reportabilidad de este indicador.

Las tres empresas que reportan este indicador son: ACHS, Transportes Bolívar y Viña Concha y Toro. En dos casos se explicita la relación o diferencia entre la retribución total anual más alta y la retribución total anual promedio, con valores entre 18,8 y 5,6 veces, y en un tercer caso se argumenta confidencialidad de la información por definición de la empresa.

Si bien la desigualdad de ingreso es un tema permanente de la agenda política y social, esto no se ve reflejado en el nivel de información y transparencia que muestran las empresas en sus reportes.

La reticencia a entregar información respecto de las relaciones salariales se muestra también en que ninguna de las empresas analizadas entrega datos respecto de la relación entre el salario más alto y el más bajo dentro de la organización (NO GRI 1).

Ahora bien, si se compara la realidad al interior de la empresa con la realidad nacional, solo una de las empresas del estudio indica que su sueldo mínimo corresponde al salario mínimo nacional (G4-EC5).

En este caso particular, menos del 10% de la dotación total percibe el sueldo mínimo. Todo el resto de los trabajadores recibe un sueldo mayor al mínimo. En los demás casos, el salario inicial estándar de las empresas analizadas fluctúa entre 1,2 y 4,9 veces sobre el salario mínimo legal. Además, en algunos casos, se presentan diferencias entre hombres y mujeres, a favor de los primeros.

Como una forma de combatir la desigualdad de ingreso presente en el país, 27 de las empresas analizadas en el estudio promueven un total de 111 proyectos relacionados específicamente a fomentar la educación en las comunidades (NO GRI 3). Entendiendo por tanto, que la educación es un motor relevante para la erradicación de la pobreza y el desarrollo de país. El concepto de comunidad de todas formas, varía entre las empresas, abarcando así a colaboradores y familias, vecinos, y/o sociedad civil en general.

Los objetivos o temáticas que estos proyectos abordan, buscan tener relación con el rubro de la empresa, focalizando en educación financiera en el caso de bancos, alimentación saludable en el caso de empresas de alimentos y bebestibles, o consumo responsable de recursos en el caso de sanitarias y eléctricas.

En el caso de empresas con plantas o instalaciones en distintas comunidades, como mineras, eléctricas o forestales, los proyectos pueden consistir en iniciativas a nivel local que busquen impactar directamente a la comunidad aledaña a la instalación. Así, algunas de las empresas prefieren desarrollar sus propios proyectos a través de fundaciones propias, voluntariado corporativo o entrega de becas, mientras que otras prefieren apoyar instituciones educativas ya existentes, o generar alianzas con organizaciones vinculadas con el tema como Elige Educar, Fundación Belén Educa, Educarchile o Educación 2020, entre otras.



6.7 Comunidad aledaña

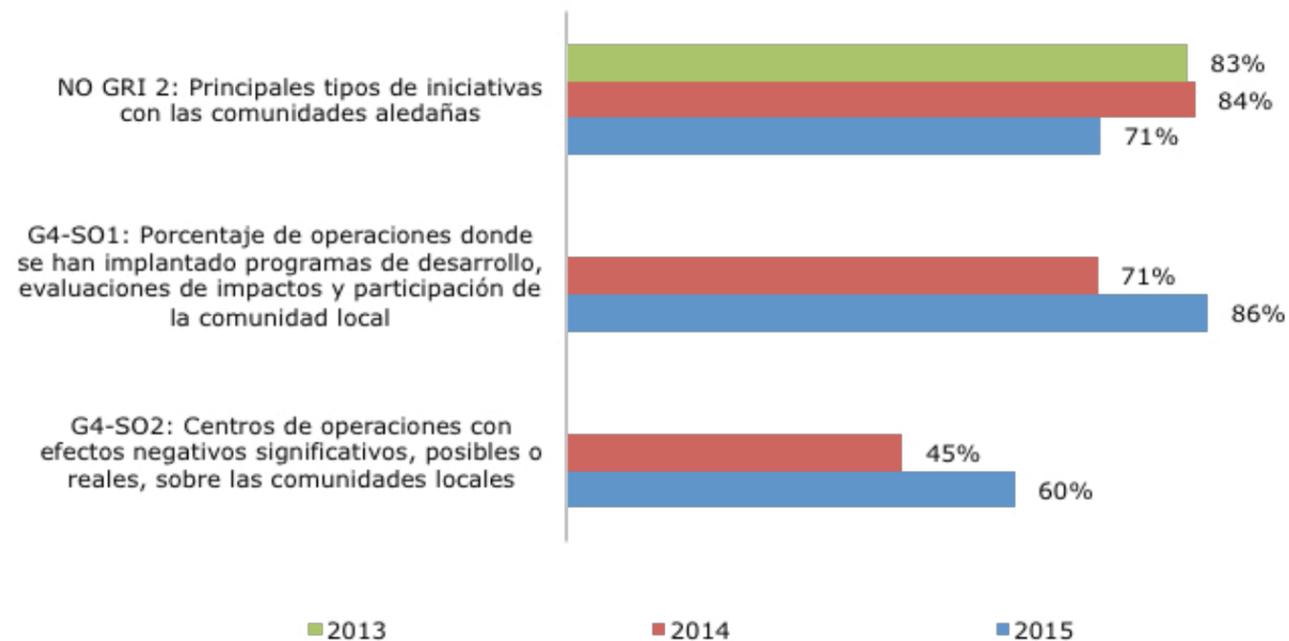
Para efectos de este estudio, se entenderá por comunidad aledaña, todo asentamiento humano vecino o dentro de la zona de influencia directa de un proyecto, instalación o fábrica.

Principalmente los rubros como metales y minería, electricidad, forestal y sanitario, han reenforcado su visión y gestión comunitaria entendiendo que una buena relación, con espacios abiertos al diálogo y con buena disposición de ambas partes, son elementos fundamentales para la ejecución y sostenibilidad de sus proyectos. Ejemplo de esto, son la publicación de la Revista Minería Chile titulada "La era del relacionamiento comunitario", o el IV Workshop del Comité de Sustentabilidad de AmCham junto al Consejo Empresarial de Energía Chile-EE.UU. centrado en los modelos de relacionamiento comunitario en la I Región, ambos realizados en octubre del 2015.

En 2014 el Ministerio Público hizo explícita la necesidad de reenforzar el relacionamiento comunitario en los proyectos de inversión. Hace algunos años que han ido surgiendo nuevos liderazgos, comunidades con mayor información y experiencia, más recursos económicos y apoyo de terceros, mayor participación ciudadana y mayor desconfianza en las empresas, todo lo que ha llevado finalmente a mayor conflictividad y judicialización.

Lo anterior se ve reflejado en el nivel de reportabilidad de los indicadores vinculados al relacionamiento comunitario que presentan alguna variabilidad con respecto al SIPP 2014.

Gráfico 8: Porcentaje (%) de Reportabilidad de Indicadores



La mayoría de las empresas considera a las comunidades como un grupo de interés relevante para su operación, por ende lo gestionan activamente. El entorno social aparece claramente visibilizado en el caso de las empresas con plantas de operación, y se mantiene como una comunidad "nacional" en el caso de las empresas de servicios financieros, retail o similares.

Las principales iniciativas reportadas por las empresas del estudio, realizadas con las comunidades aledañas a sus operaciones dicen relación con programas de educación, capacitación y emprendimiento, difusión de su operación a través de campañas o capacitaciones vinculadas a su negocio, mesas de diálogo y gestión de impactos producto de la operación, desarrollo social deportivo, fomento y auspicio a actividades culturales y apoyo al emprendimiento local (NO GRI 2). Los únicos rubros que no registraron presencia en este indicador fueron editorial y entretenimiento.

Los tipos de iniciativas que se registran en mayor medida apuntan a potenciar el vínculo ente las empresa y las comunidades, y por otro lado, a la educación, capacitación y fomento al emprendimiento. En general se registran pocas iniciativas de valor compartido, donde se evidencie tanto el beneficio para la comunidad como para el negocio.

30 de las empresas analizadas dan cuenta de los programas de desarrollo, evaluaciones de impactos y participación de la comunidad local implementados (G4-SO1), pero solo Easy señala un porcentaje definido respecto del total de sus operaciones donde cuenta con programas de desarrollo (12%, a partir de los lugares donde cuenta con programas implementados por Desafío Levantemos Chile).

Vale la pena destacar el caso de CAP, Endesa Chile y Falabella Retail, las cuales indican que el 100% de sus operaciones cuentan con programas de desarrollo local. El resto de las empresas no señala porcentajes de cobertura, lo que dificulta la evaluación de progresos entre un año y otro.

En cuanto a los efectos negativos significativos de los centros de operaciones sobre las comunidades locales (G4-SO2), la mayoría de las empresas presenta declaraciones con respecto a los lineamientos globales de la empresa, sin especificar concretamente el número de centros.

Asimismo, la mayoría de las empresas publican información sobre situaciones de conflictos con las comunidades locales, reclamos, diferencias de opinión y en algunos casos "crisis sociales" (bloqueos de caminos, marchas u otros eventos similares). En estos casos, también se informa sobre las medidas que siguieron para contener, solucionar o mitigar los desacuerdos.

Vale la pena señalar que el indicador dificulta la comparabilidad entre las empresas en los casos que no se entregan cifras. Los tipos de "efectos negativos significativos" presentan realidades muy diversas según industrias y la realidad de cada negocio a su vez implica una gestión diferenciada.

La información aquí presentada confirma la escasez de herramientas que permitan medir el desempeño de las empresas en relación a este grupo de interés, pues se presentan líneas de trabajo y focos definidos, pero sin indicadores que permitan monitorear su desempeño.

6.8 Reforma Laboral

El debate público sobre la Reforma Laboral ha mostrado descontento y discusión no solo entre los sectores empresariales, sino que también desde el ámbito político y social.

En el último Informe Anual de Derechos Humanos de la Universidad Diego Portales (UDP), se aborda la Reforma Laboral como uno de los temas del año. En el documento se postula que este proyecto agudiza la construcción de un sindicalismo débil que coartaría y frenaría el ejercicio de la libertad sindical, perpetuando las brechas de desigualdad, económica y social.

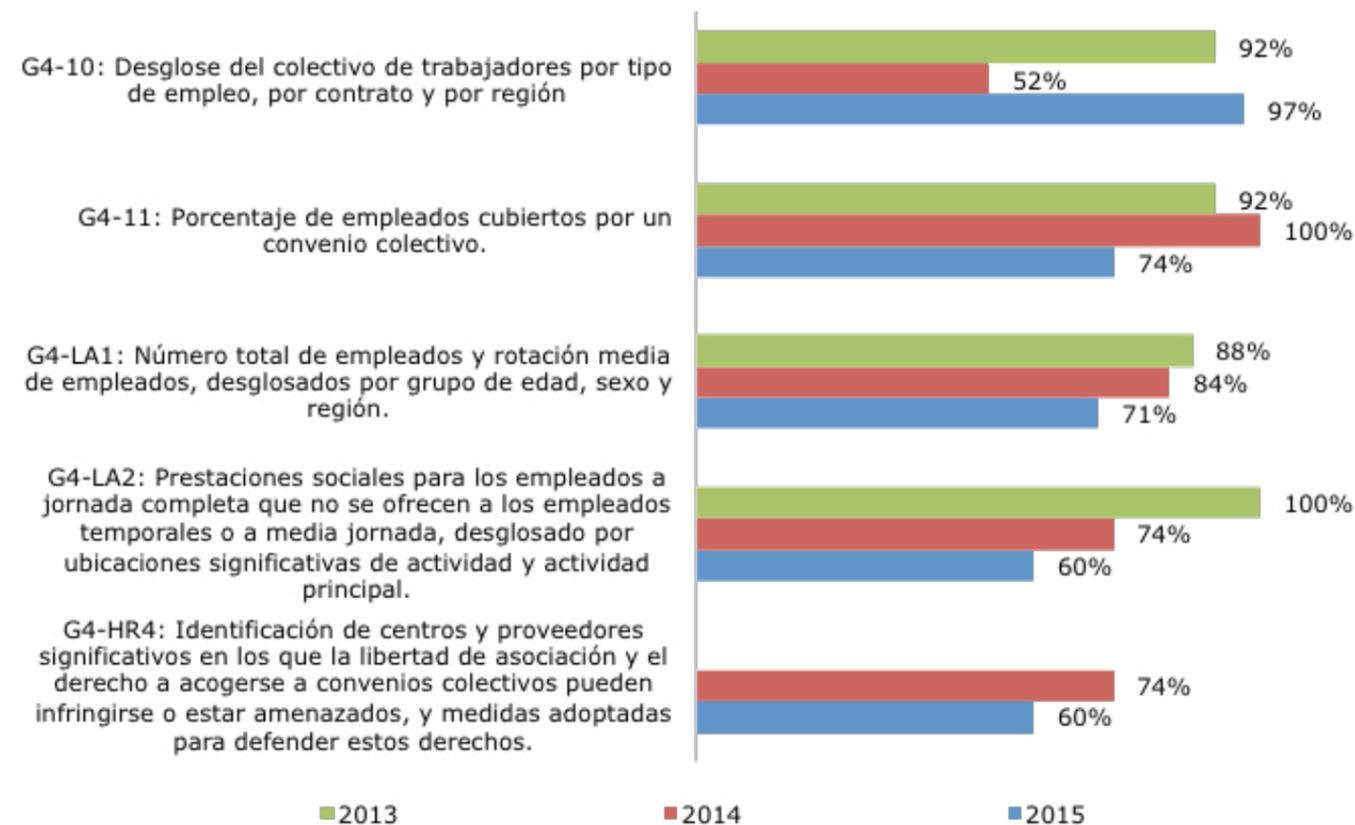
Desde una vereda diferente, se han hecho sentir fuertes críticas del empresariado, alertando del posible daño que la iniciativa generaría a la economía nacional.

Al respecto, el ex presidente del Banco Central José de Gregorio afirmó en diciembre del 2015 que la Reforma tiene un gran espacio para temas de equidad y advirtió respecto de sus costos en términos productivos.

En medio de toda esta discusión, el 2015 fue un año con bastantes procesos de negociación colectiva de alta cobertura mediática e implicancias políticas, lo que nuevamente relevó la incertidumbre en cuanto a la Reforma. Los casos más emblemáticos fueron: BancoEstado, Codelco, Correos de Chile y el Registro Civil.

En general se observa una disminución en los porcentajes de reportabilidad de cuatro de los cinco indicadores asociados a esta temática.

Gráfico 9: Porcentaje (%) de Reportabilidad de Indicadores



El alto nivel de reportabilidad de dos de los indicadores asociados a este tema (G4-10 y G4-11) se explica porque ambos indicadores son obligatorios bajo la metodología G4.

En el caso del G4-10, 24 de las empresas desglosan la información de su plantilla por categoría profesional o cargo y 23 lo hacen además por tipo de contrato (fijo o indefinido). En cuanto al número de trabajadores por región o zona geográfica, el nivel de reportabilidad baja a 14 empresas. Finalmente, se observa que las empresas analizadas presentan gran heterogeneidad en cuanto al tamaño de su plantilla. En total, las 34 empresas analizadas consideran un total de 231.761 trabajadores, siendo 77 y 53.072 personas el mínimo y máximo de trabajadores por empresa.

Tomando la información reportada en el G4-11, se obtiene un promedio de 78% de trabajadores cubiertos por un convenio colectivo (con un mínimo de 43% y un máximo de 100%). Sin embargo, el mismo indicador incentiva a que algunas empresas entreguen información respecto al número de sindicatos y porcentaje de sindicalización. Tomando estos casos, se observa un promedio de sindicalización es 55,3%, con 12% y 97% como mínimo y máximo.

En cuanto a las tasas de rotación (G4-LA1), casi todas las empresas del estudio entregan información vinculada al indicador sin comparar con años anteriores y sin especificar el método de cálculo. En este sentido, es imposible generar comparaciones o promedios en base a esta información. De hecho, solo la mitad de los casos entrega el detalle del número de contrataciones y desvinculaciones del período, y solo nueve empresas desglosan esta información por género o edad.

Dada la heterogeneidad de las empresas del estudio, es comprensible que esta materia no sea igualmente relevante o crítica para todas las empresas, lo que explica que no sea material para todos los rubros. El nivel de reportabilidad podría incluso disminuir el próximo año, en base a la masificación de la metodología G4.

Respecto a las prestaciones sociales (G4-LA2), las empresas analizadas describen las distintas prestaciones sociales que ofrecen a sus trabajadores con mayor o menor nivel de detalle. Sin embargo, las empresas no detallan si estas prestaciones son solo para algunos trabajadores o para todos. Además, ninguna de las empresas especifica si genera diferencias según ubicaciones significativas o tipo de actividad principal.

Finalmente, 21 de las empresas del estudio dan cuenta de los centros y proveedores significativos en los que la libertad de asociación puede estar amenazada (G4-HR4). Sin embargo, solo tres de estas empresas abordan la libertad de asociación y el derecho a acogerse a convenios colectivos a nivel de sus proveedores y cadena de suministro. En este sentido, la información entregada tiene que ver con declarar la inexistencia de este riesgo, o con la existencia de auditorías a proveedores, dentro de las cuales se consideran criterios vinculados a Derechos Humanos en general, y libertad de asociación en particular.

No se mencionan casos en que se hayan identificado centros o proveedores que puedan infringir o estar amenazando estos derechos, ni tampoco se especifican las medidas previstas para estos casos.

Las 18 empresas restantes, se enfocan en dar cuenta de sus propios sindicatos y políticas internas respecto a la libertad de asociación y el derecho a acogerse a convenios colectivos. Sin embargo, no se detalla de forma explícita cómo se asegura el respeto a esta libertad de asociación, más allá de una declaración de buenas prácticas.

6.9 Trabajo infantil y forzoso

Este tema no apareció entre los más críticos que ocuparon la agenda pública durante 2014 y 2015. Sin embargo, es importante relevar la temática del trabajo infantil y trabajo forzoso, pues son elementos centrales de los Principios del Pacto Global y de interés manifiesto de las empresas adheridas.

Durante estos últimos dos años, solo se registraron ciertos hechos aislados a nivel nacional e internacional, que relevan la importancia de evitar el trabajo infantil y forzoso, pero ninguno con impactos significativos que hayan derivado en una mayor fiscalización o nuevas regulaciones laborales: derrumbe fatal en una fábrica en Bangladesh, incendio en una fábrica ilegal en el Barrio Meiggs, denuncias de trabajo forzoso con inmigrantes en campos de Francisco Javier Errázuriz.

Sumado a ello, hoy en día son muchas las empresas que operan con insumos provenientes de países con una legislación menos estricta ante estas temáticas y donde existen evidentes riesgos de violaciones a los Derechos Humanos.

Un hecho a destacar en el propósito de incentivar al sector empresarial por autoevaluarse y asegurarse de encontrarse libres de trabajo infantil, es la presentación en junio de 2015 de la "Estrategia Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil y Protección del Adolescente Trabajador 2015-2025", la cual es un esfuerzo conjunto de la OIT y el Ministerio del Trabajo y Previsión Social de Chile, e incluye la labor de comités regionales y un comité nacional, encabezados por la Ministra del Trabajo y Previsión Social y la creación del Observatorio de Trabajo Infantil. Denominada "Crecer felices", se desarrolla dentro del marco de La Convención sobre los Derechos del Niño y las Convenciones de la Organización Internacional del Trabajo N°138 sobre Edad Mínima y N°182 sobre las Peores Formas de Trabajo Infantil, las que describen resumidamente los derechos del niño.

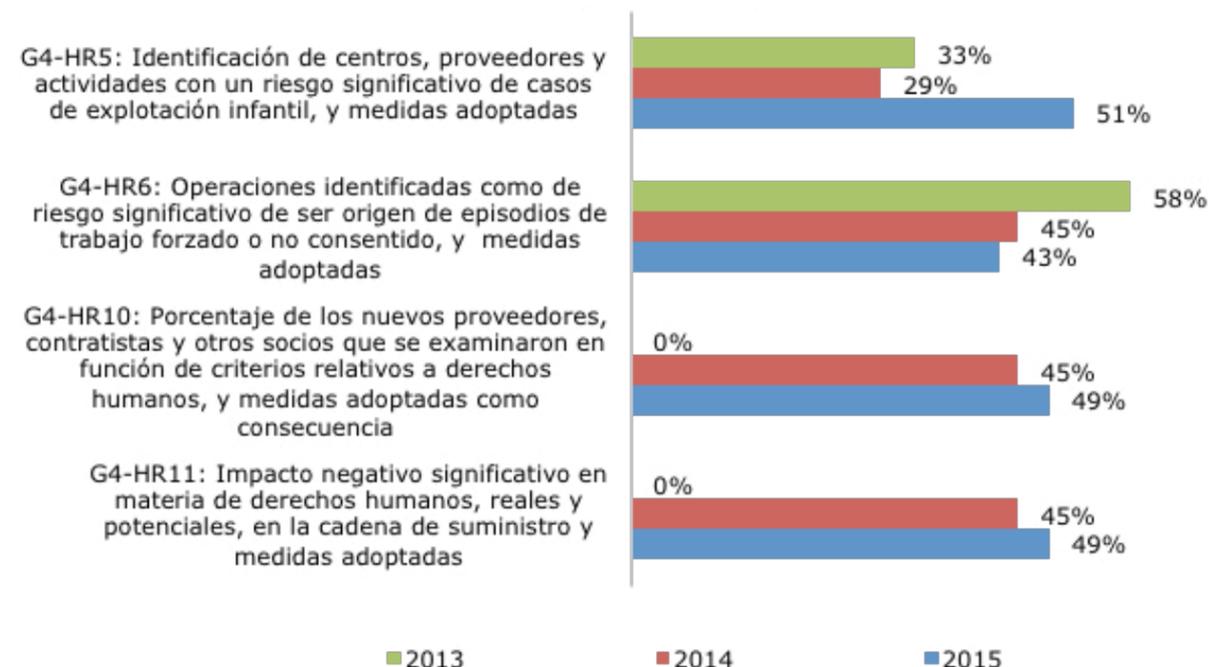
Por último, la realidad laboral de los inmigrantes en nuestro país, una población creciente a medida que pasan los años, se traduce en deudas en términos de fiscalización y control desde las autoridades, así como también de iniciativas proactivas de parte de las empresas.

En general se presenta un promedio del 30% de reportabilidad en los indicadores asociados a este tema. Es decir, 3 de cada 10 empresas reportan estos indicadores.

La baja reportabilidad se puede deber a la poca visibilidad del tema, al igual que en otros temas críticos vinculados a Derechos Humanos.

Sin embargo, considerando los diversos rubros de las empresas presentes en el SIPP 2015, se podría esperar un mayor porcentaje de reportabilidad acompañado de acciones concretas para prevenir focos de riesgos.

Gráfico 10: Porcentaje (%) de Reportabilidad de Indicadores



Sólo una de las empresas analizadas especifica el porcentaje de cobertura de las evaluaciones vinculadas a este indicador (G4-HR5). En general se registran declaraciones que no detallan ni el tipo de empresas ni las medidas adoptadas.

Aquellas empresas que van más allá de lo declarativo, indican tomar acciones proactivas tales como la cancelación de créditos y/o contratos, charlas a trabajadores y auditorías periódicas.

Al igual que en el indicador anterior, la gran parte de las empresas declaran un cumplimiento en cuanto a identificar riesgos de trabajo forzoso (G4-HR6) y solo una empresa del rubro retail especifica la cantidad y porcentajes de cobertura de las operaciones identificadas con riesgos relevantes.

Las empresas que reportaron el porcentaje de nuevos proveedores, contratistas y otros socios que se examinaron en función de criterios relativos a Derechos Humanos, (G4-HR10) señalaron un 100%. Las principales medidas adoptadas dicen relación con cláusulas en los contratos, auditorías y entrega del código de conducta o manual de ética a los proveedores.

Se aprecia una ausencia generalizada de capacitaciones que permitan aplicar estos lineamientos en el trabajo cotidiano de las empresas y en las distintas instancias de relacionamiento.

Asimismo, las empresas que reportan un impacto negativo significativo en su cadena de suministro (G4-HR11), señalan un 100% de cobertura en términos de sus proveedores o declinan detallar esta información.

En línea con lo anterior, no se indican proveedores que se hayan descubierto con incumplimientos, ni con quienes se hayan acordado mejoras o se haya finalizado la relación a raíz de estas temáticas.

Los rubros de las empresas que reportaron estos dos indicadores (G4-HR10 y G4-HR11) se relacionan con electricidad, servicios sanitarios, banca, retail y minería.

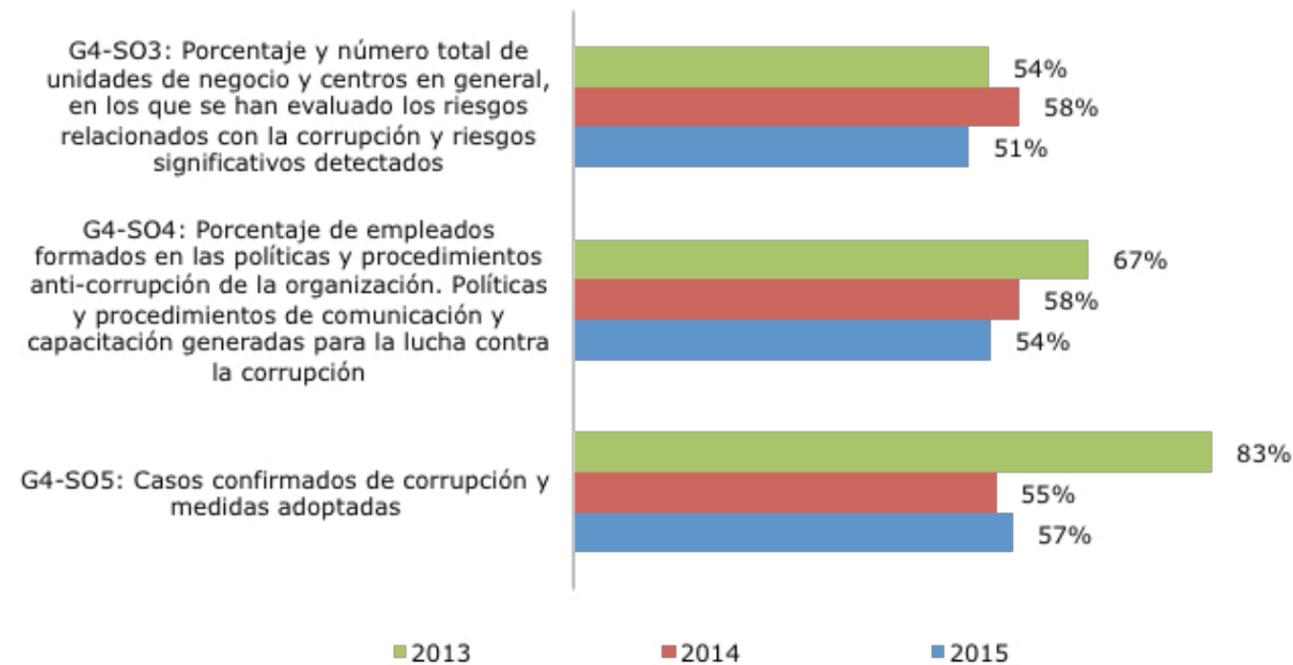
6.10 Colusión e información transparente

Durante 2014 y 2015 han sido varios los hechos de colusión a nivel nacional que han relevado la importancia de las prácticas transparentes en las empresas, de un gobierno corporativo y una gestión de la ética que prevenga los casos de corrupción y otras malas prácticas que afectan el correcto desempeño de las empresas.

Asimismo, según el Reporte de Avance 2015, Chile se ubica con "poco o ningún cumplimiento" en materia de normas de anticorrupción. Este panorama, ha llevado al surgimiento de nuevas normativas que exigen un desempeño más ético de parte de las empresas. Es el caso de la Norma 385 de la Superintendencia de Valores y Seguros, que si bien es voluntaria, invita a las empresas a una mayor transparencia en la gestión de su gobernanza.

Nuevamente, se observa una disminución en los niveles de reportabilidad de los indicadores asociados a esta temática, manteniendo de todas formas valores superiores al 50%.

Gráfico 11: Porcentaje (%) de Reportabilidad de Indicadores



El análisis global de este tema evidencia que las empresas todavía se mantienen en prácticas reactivas ante los hechos de colusión y la necesidad de información más transparente con respecto a su gestión.

Solo cinco empresas entregaron cifras o porcentajes de cobertura para la evaluación de riesgos relacionados con la corrupción en unidades de negocio y centros en general (G4-SO3). Quienes reportan este indicador señalan además (o a cambio de cifras concretas) la implementación de Modelos de Prevención de Delitos que permiten responder a la ley N° 20.393. Estos a su vez complementan los lineamientos señalados en los códigos de conducta, los cuales son entregados a los trabajadores.

En cuanto a la formación de trabajadores en políticas y procedimientos anti-corrupción, las empresas generalmente señalan como canales de capacitación cursos de formación complementarios al código de ética en plataformas de e-learning propias de la empresa.

Los porcentajes de cobertura de evaluación de riesgos, así como de trabajadores capacitados en estas temáticas no son publicados por la mayoría de las empresas.

Los porcentajes de cobertura de estas capacitaciones fluctúan alrededor del 10% de los trabajadores y en solo dos empresas se indica un 100% de cobertura. Además, en varias empresas se indica como meta para 2016 un 100% de cobertura de los trabajadores capacitados en estas temáticas.

Algunas empresas consideran relevante capacitar solo a quienes enfrentan posibles hechos de corrupción o de conflictos de interés, mientras que otras (especialmente aquellas filiales de holdings internacionales) consideran una capacitación transversal a todos los trabajadores, socializando también canales de consulta y denuncia.

Respecto de casos confirmados de corrupción, al igual que en otros indicadores sobre denuncias, las empresas analizadas solo señalan en breve declaraciones que no cuentan con denuncias o investigaciones en curso sobre casos de corrupción. Seis empresas detallaron cifras que van desde 30 a 60 denuncias al año, de las cuales al menos el 80% son investigadas, mientras que otras siete detallaron que no recibieron denuncias por este tema.

Vale la pena destacar la transparencia de parte de las empresas y el progreso en cuanto a las medidas adoptadas frente a casos de corrupción, que van desde la generación de nuevos manuales, hasta desvinculaciones.

La principal iniciativa para gestionar temas de anticorrupción corresponde al Modelo de Prevención de Delitos, el cual constituye una práctica obligatoria para las empresas. No se registraron prácticas innovadoras que permitan "aterrizar" los lineamientos de las compañías en el trabajo cotidiano ni en los posibles hechos de riesgos concretos de corrupción. Solo dos empresas de las que reportaron estos indicadores señalaron una visión que incluye estas temáticas en su matriz global de riesgos operacionales.

Dado el contexto nacional frente a esta temática, es esperable que las empresas incrementen sus porcentajes de reportabilidad de cara al 2016, especialmente incorporando programas permanentes que visibilicen las opciones de diálogo al interior de las organizaciones.

6.11 Cohecho y financiamiento político

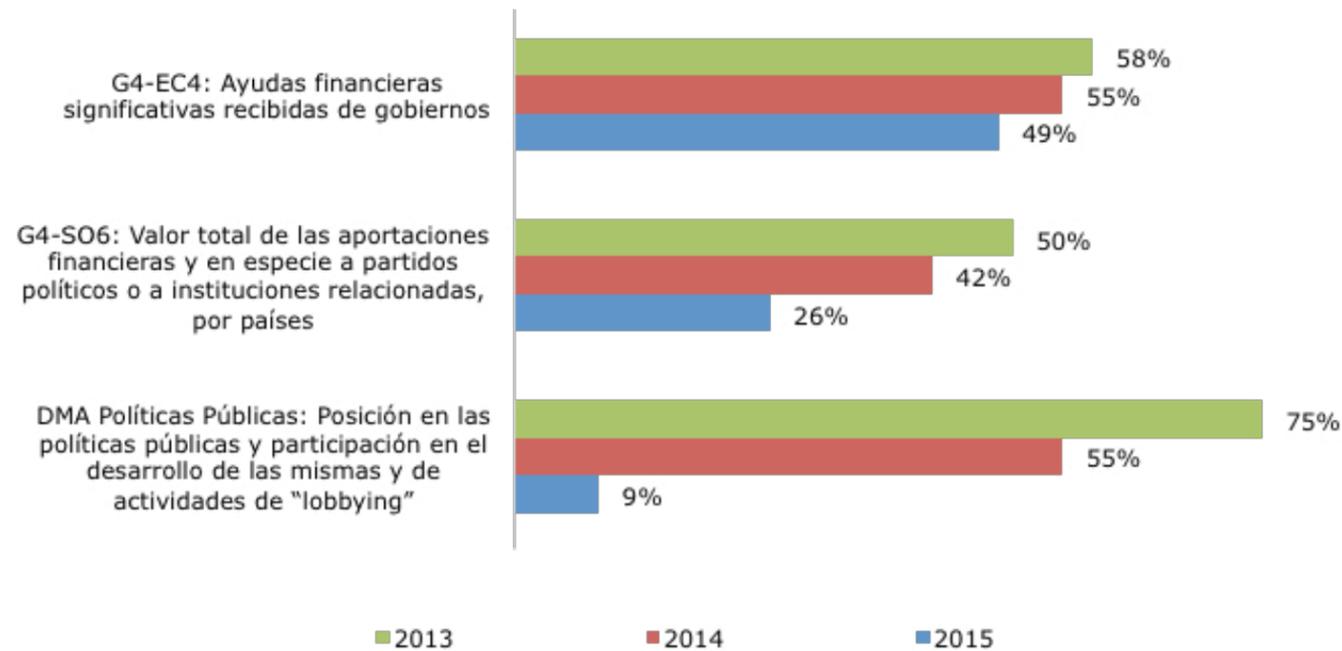
Durante 2014 y 2015 han sido varias las denuncias a nivel nacional con respecto a posibles hechos de cohecho y financiamiento político inadecuado. Estos eventos traen consigo una mayor desconfianza de parte de la sociedad y mantienen a la gestión de las empresas ante una permanente fiscalización ciudadana.

Casos como el financiamiento de campañas políticas vinculado a las empresas Penta, SQM (Soquimich) o el caso Caval, son algunos ejemplos que socavan la confianza en las instituciones privadas y profundizan nuevas formas de denuncias que polarizan a la sociedad civil.

Como consecuencia de lo anterior surgen nuevas normativas a como la Ley N° 20.393 y el desarrollo de Modelos de Prevención de Delitos para los casos de cohecho, lavado de activos y financiamiento de actividades terroristas.

Pese a la gran relevancia que presenta este tema en la contingencia nacional, los indicadores presentes son los que promedian la reportabilidad más baja, destacando especialmente el último indicador, donde solo respondió un 9% del total de empresas.

Gráfico 12: Porcentaje (%) de Reportabilidad de Indicadores



En cuanto a la recepción de ayudas financieras del gobierno (G4-EC4), solo tres empresas indicaron que "no recibieron ayudas de Gobiernos", mientras que el grupo restante publicó cifras que van desde los \$75 millones hasta los \$190 mil millones de pesos.

El desglose de estas donaciones corresponde en más del 50% de los casos a capacitaciones a través de facilidades con códigos SENCE, seguido de franquicias a partir de donaciones, activos fijos y renta extranjera.

Sin embargo, ninguna de las empresas analizadas especifica el valor total de las aportaciones que han realizado ellas a partidos políticos o instituciones relacionadas (G4-SO6). La gran mayoría señala los lineamientos a partir de los cuales se prohíbe la entrega de aportes financieros a campañas políticas o instituciones relacionadas. Finalmente, ninguna de las empresas analizadas indica por qué su participación en políticas públicas es material para su gestión, y tampoco se entrega información sobre la medición o evaluación de su gestión.

Si se publican las acciones que se realizan para gestionarlo, las cuales solamente se limitan a dialogar sobre el tema: participación en mesas público privadas, identificación de riesgos de forma anticipada, apoyo en desarrollo de políticas públicas.

Las tres empresas que reportan este indicador son Aguas Andinas, Angloamerican y Arauco.

En general, la información que las empresas del estudio entregan en cuanto a estos indicadores es imprecisa, publicada de formas poco comparables entre sí y a su vez poco comparables entre años.



7. BUENAS PRÁCTICAS DESTACADAS

Para la identificación de las buenas prácticas 2015, el grupo de investigadores preseleccionó iniciativas de las empresas analizadas en las cuatro líneas de trabajo de Pacto Global, donde se excluyeron las actividades de carácter filantrópicas y que no se consideraran voluntarias por el ejercicio de alguna obligación legal. A su vez, las iniciativas debían poder vincularse de manera estratégica con el negocio, además de generar valor compartido entre la gestión de la organización y el o los grupos de interés involucrados.

La pre-selección de casos fue remitida a un proceso de evaluación a cargo de un panel de profesionales representantes de reconocidas organizaciones independientes de la red local de Pacto Global, destacados por su experiencia y conocimientos en las materias que promueve la iniciativa, quienes también tuvieron participación en instancias de trabajo a lo largo del año junto a la red. Cada profesional evaluó de forma individual los casos seleccionados por área, con una escala de 1 a 5, teniendo en consideración los siguientes criterios:

I) Innovación: se refiere a prácticas que incorporan en su diseño, planificación y/o ejecución actividades novedosas (a nivel tecnológico o social) en función de los Principios del Pacto Global y que además destaquen dentro del grupo de empresas del Pacto Global en Chile como pioneras en este tipo de iniciativas.

II) Valor Compartido: alude a iniciativas que buscan la creación de valor tanto para las empresas como para la sociedad donde estas operan, maximizando los beneficios sociales, económicos y medioambientales.

III) Participación de grupos de interés: se refiere a prácticas que incorporen a los grupos de interés en sus etapas de discusión, diseño y/o planificación, y no los conciban únicamente como público receptor.

IV) Medición de resultados: tiene que ver con prácticas que incorporen la medición de sus consecuencias en los grupos de interés, ya sea realizando una medición de cobertura, de satisfacción y/o de percepciones, o a través de una evaluación de resultados, efectos o impactos.

V) Iniciativa Público-Privada: alude a prácticas que coordinan recursos y capacidades de los sectores privados y públicos, beneficiando con ello algún ámbito de la calidad de vida de la población.

A continuación se presentan las prácticas pre-seleccionadas y aquellas que han sido destacadas como las mejores prácticas para el año 2015.

DERECHOS HUMANOS Prácticas Pre-Seleccionadas

EMPRESA: CHILECTRA PRÁCTICA: CÁTEDRA CHILECTRA

Con la finalidad de contribuir a la disminución de las brechas sociales a través de la mejora de la educación técnico profesional y así mejorar la empleabilidad de los jóvenes y la calidad de vida de su entorno, durante 2014 la compañía continuó desarrollando el programa Cátedra Chilectra como una de sus iniciativas emblemáticas. Cabe destacar que se trata de un programa desarrollado por los propios trabajadores de la compañía en su calidad de relatores voluntarios durante su horario laboral, y se constituye a partir de cuatro líneas de acción:

- Clases formales en instalaciones de la compañía para estudiantes de educación media técnico profesional.
- Pasantía de un mes para profesores de la especialidad de electricidad.
- Programa de visitas técnicas a instalaciones para estudiantes y profesores.
- Capacitación de padres y apoderados (jefes de hogar) en el oficio eléctrico

A través de este programa, Chilectra busca hacer un aporte en disminuir las brechas a través del mejoramiento de la educación técnico profesional.

Durante 2014 completó la formación de más de 650 alumnos y la capacitación de 93 docentes, además de 384 horas de aprendizaje directo en las instalaciones de la empresa, 150 horas de perfeccionamiento para docentes, visitas técnicas a instalaciones de generación eléctrica de Endesa Chile y de distribución de Chilectra.

Además, 137 horas de formación teórica y práctica especializada como linieros a jóvenes de educación media técnico profesional, con charlas especializadas en temas de prevención de riesgos y salud ocupacional, proceso de generación, transmisión y distribución eléctrica, eco energía, y 250 horas de capacitación para jefes de hogar en instalaciones eléctricas domiciliarias.

Más información: Reporte de Sostenibilidad 2014, página 148.



EMPRESA: COMPAÑÍA MINERA DOÑA INÉS DE COLLAHUASI
PRÁCTICA: Convenio de Desarrollo con Comunidades Indígenas

Si bien ninguna de las operaciones de la empresa está ubicada en territorios declarados como Tierras Indígenas, sí mantiene un permanente diálogo e instancias de mutua cooperación con aquellos que se sitúan en su área de influencia, siendo los principales pueblos originarios el Aymara y Quechua, de las comunidades de Alca, Huatacondo, Salar de Coposa, Naciente Collahuasi y Laguna del Huasco. El vínculo se mantiene a través de mesas de trabajo comunitarias, cuya labor permanente permiten generar acercamiento y conocer las necesidades y expectativas de la población, generando relaciones de confianza que propicien una mejora de la calidad de vida de las comunidades y aseguren la sustentabilidad de la operación en el tiempo.

Con aquellas comunidades cercanas a las operaciones se han establecido mesas de trabajo, buscando instancias de desarrollo que lleguen a ser autosustentables y mantener un espíritu de armonía con la Compañía y su crecimiento. Estos acuerdos se suman al convenio con el Instituto de Cultura, Ciencia y Tecnología Andina y el apoyo a talleres de recuperación de técnicas ancestrales del Consejo Nacional Aymara. Se trata de un convenio de desarrollo con la Asociación Indígena Aymara Salar de Coposa, el cual fue firmado en 2014 en el marco de las mesas de trabajo.

En su Política de Desarrollo Sustentable la Compañía deja de manifiesto que reconoce, valora y respeta las culturas, costumbres, patrimonio y valores de las comunidades y pueblos originarios, basándose en el cumplimiento de sus valores y de los principios voluntarios a los que adhiere, así como la legislación y los tratados y acuerdos internacionales vigentes en Chile.

Más información: Reporte de Sostenibilidad 2014, página 68. (link)



EMPRESA: ENERSIS
PRÁCTICA: PROTOCOLO DE ACUERDO

En el marco del Convenio de la OIT N° 169, durante el segundo semestre de 2013 el Servicio de Evaluación Ambiental (SEA) dio inicio al proceso de consulta indígena, tanto para la central como para la línea de transmisión. Luego de un proceso de diálogo constante, y en el marco de la Evaluación Ambiental del Proyecto Línea de Transmisión Neltume-Pullinque, en diciembre de 2014 se firmó un protocolo de acuerdo con los representantes de las comunidades Inahuincul, Rayen Huincul, Trullun Mapu, Peñihuen, Juan Catripan y Trigue Cui-Cui, Panguipulli, la directora (PT) del SEA de la Región de Los Ríos y ejecutivos de Endesa Chile.

Entre los pactos que establece el protocolo se incluye aportes para el mejoramiento de infraestructura, vivienda y educación, y recursos para proyectos productivos. También contempla la formación de una corporación integrada por representantes de las comunidades, autoridades públicas y Endesa Chile como mecanismo de administración y ejecución de los compromisos adquiridos.

De obtenerse una RCA favorable, estos convenios formarán parte de la misma y su cumplimiento será fiscalizado por la Superintendencia de Medio Ambiente (SMA).

Más información: Reporte de Sostenibilidad 2014, página 117.



EMPRESA: MINERA LOS PELAMBRES
PRÁCTICA: SOMOS CHOAPA

Se hizo necesario articular una mirada más integral y proactiva sobre el territorio y la convivencia con diversos actores y vocaciones productivas. El desafío es repensar la contribución de la minera al desarrollo local con un horizonte de largo plazo. Con ese objetivo nace Somos Choapa.

En 2014 este proceso se inició en la comuna de Illapel con la firma de un convenio de colaboración con el municipio. Luego se realizó un cabildo abierto, convocado por la municipalidad, con amplia participación de los vecinos, en el que se definió una visión para el desarrollo sustentable de la comuna, seguido de varios foros específicos sobre las oportunidades e impactos de la actividad minera en la zona. Con esta información se definió una cartera de proyectos e iniciativas para desarrollar sustentablemente la comuna en los próximos años. Es un proceso nuevo y complejo, pero que presenta también una nueva forma de incorporar el desarrollo sustentable de los territorios en el crecimiento conjunto de las operaciones y las comunidades que las rodean.

Esta iniciativa considera como objetivos específicos:

- Contribuir decisivamente al desarrollo de los territorios en los que opera, en alianza con el Estado, con el gobierno local, con las organizaciones locales, con otras empresas y otros grupos de interés.
- Impulsa diálogos, para identificar proactivamente los impactos y oportunidades asociados a la actividad minera y a construir una visión compartida de desarrollo.
- Contribuye a fortalecer las capacidades y el capital social de los diversos actores locales.

Más información: Reporte de Sostenibilidad 2014, página 37.

Práctica destacada por el jurado en el ámbito de Derechos Humanos 2015:

EMPRESA: TRANSPORTES BOLÍVAR

PRÁCTICA: Programa "BOLÍVAR + RESPONSABILIDAD". Transportes en situaciones de catástrofes.

A través del programa "BOLÍVAR + RESPONSABILIDAD" la compañía se compromete a trabajar con el objetivo de movilizar sus capacidades y recursos para ayudar en caso de emergencias y desastres, considerando como eje central de su apoyo en situaciones de catástrofes y desastres naturales, con el centro de su negocio:

Una vez ocurrida una catástrofe o emergencia, la ayuda humanitaria se acumula en centros de acopio, siendo la principal dificultad su transporte rápido y eficiente hacia los lugares donde ésta se necesita. Para facilitar que esta ayuda llegue lo más pronto posible a las personas que la necesitan, Transportes Bolívar pondrá a disposición de organizaciones civiles su flota de transporte de carga terrestre, para la distribución y entrega de dicha ayuda en forma rápida y oportuna. Bolívar promoverá alianzas estratégicas con agencias orientadas al auxilio de personas en situación de catástrofes, así como a iglesias, escuelas, universidades y empresas que pongan en marcha acciones de recogida y acopio de ayuda. Actuando en colaboración con otros actores, optimizaremos el aporte solidario de la sociedad civil y el nuestro, amplificando su impacto.

En este programa se enmarca el acuerdo firmado en 2014 con Cruz Roja Chilena, como parte de la estrategia de fortalecimiento de vínculos con la comunidad, para apoyar sus operaciones de entrega de ayuda humanitaria, en caso de catástrofes y emergencias en nuestro país. Dicho acuerdo establece que Transportes Bolívar proveerá sin costo servicios de transporte y almacenamiento de alimentos no perecibles y artículos de aseo y abrigo para ir en auxilio de personas y familias que enfrenten emergencias, así como de implementos y materiales para la reconstrucción de entornos y viviendas afectadas.

Más información: Reporte de Sostenibilidad 2014, página 97-98.



RELACIONES LABORALES
Prácticas Pre-Seleccionadas

EMPRESA: BCI

PRÁCTICA: Programa Teletrabajo

Es un programa que existe desde hace varios años en la compañía. Facilita a los colaboradores la posibilidad de acomodar las condiciones de la jornada laboral a sus necesidades y recientemente ha sido sistematizado, reorganizado y fortalecido, en el marco de la reformulación de la Oferta de Valor, atendiendo la gran valoración que tiene entre los colaboradores.

Anualmente se realizan dos convocatorias para postular a cada una de las tres modalidades que considera este modelo, las que contemplan un total de 100 nuevos cupos disponibles: 10 para el formato Trabajo Hogar; 20 en Trabajo Mixto y 70 para Trabajo Flexible.

Trabajo hogar: Traslada la estación de trabajo al domicilio del colaborador. En estas condiciones se encontraban al cierre de 2014 8 colaboradores.

Trabajo mixto: Ofrece la posibilidad de realizar una parte de la jornada laboral en el domicilio. A fines de año, 33 colaboradores se desempeñaban con este modelo.

Trabajo flexible: Permite ajustar el horario de entrada y de salida del colaborador. Al cierre de 2014, 165 personas estaban adscritas a este sistema. Esta cifra incluye a quienes se incorporaron en 2014 y a las personas que ingresaron al programa con anterioridad.

Más información: Reporte de Sostenibilidad 2014, página 49.

EMPRESA: SODEXO CHILE

PRÁCTICA: Política de Diversidad, Inclusión y Conciliación.

La compañía cuenta con una Política de Diversidad, Inclusión y Conciliación, a través de la cual busca generar las condiciones de integridad genuina, otorgando las mismas oportunidades a todo el grupo de trabajadores, sin privilegiar a ninguno en particular.

Vale la pena señalar que respecto de la no discriminación, durante 2014 Sodexo se convirtió en una de las tres primeras empresas del país en obtener la certificación bajo la norma NCh 3262 de "Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal", que asegura que los procedimientos de recursos humanos de Sodexo sean coherentes con un sistema de gestión de igualdad de género y conciliación.

Más información: Comunicación de Progreso 2014, página 7.



EMPRESA: AGUAS ANDINAS

PRÁCTICA: Plan Integral Proveedores. Responsabilidad en la Cadena de Suministro.

Aguas Andinas cuenta con sus proveedores y contratistas como aliados estratégicos en los procesos críticos de la compañía, como la construcción de grandes obras, gestión operativa, atención de emergencias y gestión comercial, entre otros. Por lo mismo, es de alta relevancia para la compañía fortalecer el vínculo con sus más de 1.400 empresas proveedoras de bienes y servicios y con el centenar de empresas contratistas que aportan el trabajo de alrededor de 2.200 trabajadores subcontratistas, a través de relaciones basadas en la confianza, transparencia y valor compartido. Para ello, Aguas Andinas decidió avanzar en la reformulación de su Política de Proveedores, con el fin de fortalecer su sistema de gestión integral de proveedores. Durante 2014, se delineó la misión de la Gerencia de Abastecimiento e Inmuebles, incorporando nuevos objetivos, junto a la revisión y actualización de los procesos de compra. Este proceso contempla además la revisión de las políticas de sustentabilidad de proveedores y contratistas, así como también, la inclusión de las expectativas de proveedores, contratistas y los clientes internos de dicha gerencia.

La compañía realiza evaluaciones anuales a un conjunto de proveedores, en el marco del cumplimiento de la norma ISO 9.001. Para el período 2014, se evaluaron 78 proveedores bajo criterios de calidad del servicio proporcionado, cumplimiento normativo de prevención de riesgos y control y minimización del impacto al medio ambiente. Del total de proveedores evaluados, ninguno presentó impactos negativos significativos, que pudiesen afectar la continuidad de las operaciones de la compañía. En caso de encontrar brechas en relación al estándar que exige Aguas Andinas, se establecen planes de mitigación consensuados con el proveedor para resolver estos riesgos en forma adecuada y oportuna. A la fecha no se ha tenido que recurrir a la desvinculación de algún proveedor por incumplimientos.

Más información: Reporte de Sustentabilidad 2014, páginas 60 - 61.



EMPRESA: COMPAÑÍA MINERA DOÑA INÉS DE COLLAHUASI

PRÁCTICA: Cláusulas explícitas sobre trabajo forzado y trabajo infantil.

Collahuasi cumple a cabalidad con la Legislación Laboral de Chile. Las órdenes de compra incorporan las cláusulas que exigen cumplir con las normas legales vigentes en Chile. Los contratos estipulan que no puede haber trabajo forzado y que no puede haber menores de edad, ello es validado desde el inicio de los servicios a través de la acreditación de los documentos de todas las personas que ingresan a faena.

En la Política de Desarrollo Sustentable, se consideran el "Respeto a los derechos fundamentales y no discriminación" y "Rechazo a la mano de obra forzada y trabajo infantil" como parte de los temas resguardados en relación a sus trabajadores, contratistas y cadena de valor.

Aspectos materiales del reporte: Trabajo infantil y Trabajo forzado: se identifica en la tabla de indicadores GRI (Página 83. Indicadores G4-HR5 y G4-HR6)

Más información: Reporte Desarrollo Sustentable 2014, página 34.



Práctica destacada por el jurado en el ámbito de Relaciones Laborales 2015:

EMPRESA: MINERA LOS PELAMBRES

PRÁCTICA: "Aporte al Desarrollo Económico". Desarrollo de capacidades locales de comunidades vecinas.

Las operaciones del Grupo son un motor de desarrollo local que genera empleo y emprendimiento, paga impuestos y hace transferencia de conocimientos. Además, apoya el desarrollo de las comunidades vecinas a sus operaciones con la finalidad de mejorar la calidad de vida y desarrollar capacidades (empleo, capacitación y emprendimiento).

A fines del 2014, Minera Los Pelambres, en estrecha colaboración con los municipios del Choapa y el Estado de Chile, diseñó un ambicioso plan de empleabilidad con el objetivo de disminuir la actual brecha entre expectativas de trabajo y déficit de capacidades locales. Este plan aborda tres ejes: desarrollo de competencias (minerías y no minerías); articulación entre oferta y demanda laboral; y apoyo al emprendimiento.

Más información: Reporte de Sostenibilidad 2014, página 36.

MEDIO AMBIENTE

Prácticas Pre-Seleccionadas

EMPRESA: AGUAS ANDINAS

PRÁCTICA: Aprovechamiento del Biogás como fuente de energía.

El tratamiento de las aguas servidas genera, a partir de la biodegradación de materia orgánica, biogás como sub-producto. Aguas Andinas aprovecha este recurso, a través de una innovación en sus procesos, para la generación de energía que se consume internamente por un lado y se vende al sistema por otro, en la forma de energía eléctrica o para la generación de gas de ciudad.

Al aprovechar el biogás como fuente de energía la compañía reduce sus emisiones por el cambio de fuente de energía, dado que evita las emisiones que de otra manera produciría la quema de combustibles fósiles para la generación eléctrica. Se aumentó la producción de energías renovables no convencionales a partir del biogás, logrando cubrir cerca del 70% del requerimiento energético de la Planta de aguas servidas Mapocho – Trebal.

Durante 2014 esta iniciativa permitió reducir 34.563 toneladas de CO₂e.

Más información: Reporte de Sostenibilidad 2014, páginas 34-37.



EMPRESA: ENERSIS

PRÁCTICA: Protección de la Biodiversidad.

El Grupo Enersis instrumentaliza los objetivos de la conservación de la biodiversidad a través de dos focos de actuación: investigación y conservación.

1. Investigación:

- Estudios de caracterización Biológica de terrenos de la compañía y entorno.
- Inventario de fauna y flora
- Análisis continuo de información inventariada
- Publicaciones científicas
- Colaboración con organismos e instituciones y participación en foros y grupos de trabajo de vanguardia.
- Difusión interna y externa de información relevante sobre biodiversidad.

2. Conservación:

- Participación en índices de Biodiversidad.
- Implementación de planes de conservación de biodiversidad.
- Restauración ambiental
- Elaboración de planes de actuación en materia de biodiversidad
- Colaboración con organismos e instituciones y participación en foros y grupos de trabajo de vanguardia.
- Difusión interna y externa de información relevante sobre biodiversidad.
- Formación continua del personal en materia de biodiversidad

Más información: Reporte de Sostenibilidad 2014, páginas 95-97.

enersis



EMPRESA: PARIS

PRÁCTICA: Vamos en Bici.

Para reducir el efecto sobre el medioambiente provocado por los viajes de los clientes a las tiendas Paris, principal fuente de GEI de Paris, se ha fortalecido el programa Vamos en Bici, que busca potenciar el uso de la bicicleta como medio de transporte de los clientes y colaboradores.

En este contexto, se instalaron bicicleteros cerca de las tiendas y se fomentó el reciclaje de bicicletas en alianza con la Fundación Recyclapolis y Oxford, recolectando 65 unidades en desuso, de las cuales las que estaban en mejor estado se refaccionaron y fueron donadas a la Municipalidad de Pudahuel.

Para fomentar el traslado de los colaboradores en bicicleta, se ofrecieron concursos destinados a quienes se trasladen en ellas para ir al trabajo.

Vale la pena señalar también que esta iniciativa se suma al pilar de una gestión ambiental más eficiente por parte de la compañía, que también cuenta con la neutralización de los viajes corporativos y la compra de bonos de carbono transados en la Bolsa de Clima de Santiago (SCX).

Más información: Reporte de sostenibilidad 2014, sección 6.2.

EMPRESA: ANGLO AMERICAN

PRÁCTICA: Programa de Gestión de Energía y Emisiones ECO2MAN (Energy and CO2 Management).

Gestión de energía y gases de efecto invernadero.

El cambio climático está transformando la vida en el planeta y por ende a la forma de hacer minería. Desde 2010 existe una política y una estrategia de cambio climático a 10 años que se centra en operar de forma más eficiente al aplicar tecnología y generar asociaciones con los distintos grupos de interés.

El foco de Anglo American durante 2014 se mantuvo en el programa de gestión de energía y emisiones ECO2MAN (Energy and CO2 Management), que tiene cuatro líneas de trabajo:

- Compromiso gerencial, competencias y sensibilización.
- Objetivos y metas de reducción de consumo de energía y emisiones.
- Cartera de proyectos de eficiencia energética y reducción de emisiones.
- Medición, registro y certificación de ahorro.

Más información: Reporte de Desarrollo Sustentable 2014, página 18



Práctica destacada por el jurado en el ámbito de Medio Ambiente 2015:

EMPRESA: TINGUIRIRICA ENERGÍA

PRÁCTICA: Huella Hídrica "SuizAgua Andina"

En respuesta a su preocupación por el cuidado del medio ambiente, desde 2013, Tinguiririca Energía participa en Suizagua Andina, alianza público-privada que propone generar conciencia en pos del uso eficiente del agua.

Se trata de una iniciativa que trabaja con el sector privado de Chile, Colombia y Perú para medir y reducir su Huella Hídrica, potenciando un uso sustentable y promoviendo la restitución del agua utilizada a través de proyectos que mejoren la disponibilidad y calidad del recurso en las áreas de impacto de las industrias.

Más información: Reporte de sustentabilidad 2014, páginas 49 - 50 - 58

ANTI CORRUPCIÓN

Prácticas Pre-Seleccionadas

EMPRESA: BANCO ESTADO

PRÁCTICA: Premio a la Calidad Periodística en Economía, Finanzas y Empresas

Desde 2008 BancoEstado reconoce el trabajo realizado por los periodistas del sector financiero y económico, a través del Premio a la Calidad Periodística en Economía, Finanzas y Empresas.

El objetivo es destacar aquellos reportajes que aportan a la sociedad en estas materias, además de ser una forma de promover la educación financiera.

En 2014 se llevó a cabo la 5ta versión de la premiación, que reconoció la calidad y claridad narrativa de las comunicaciones, así como también el nivel de investigación, rigurosidad y aporte al conocimiento de la comunidad.

Más información: Memoria Integrada 2014, página 93.



BancoEstado®



EMPRESA: CHILECTRA

PRÁCTICA: Programa de trabajo para combatir la corrupción

El capítulo chileno de Transparencia Internacional, Chile Transparente, se encarga de combatir la corrupción en el país desde una perspectiva integral, creando conciencia sobre los beneficios de la transparencia en las organizaciones públicas y privadas.

En octubre de 2014 Chilectra, como parte de Grupo Enersis, firmó un convenio con esta entidad, con el fin de generar un programa de trabajo que promueva el combate a la corrupción, incluyendo la elaboración de manuales y el desarrollo de capacitaciones.

De la mano con esta iniciativa entre octubre y diciembre de 2014 se realizó un curso on-line en la plataforma de Enel University ELS, sobre el Código Ético y el Plan de Tolerancia Cero con la Corrupción dirigido a todo el personal de la compañía. Abarcó los principios generales y los criterios de comportamiento, como temas relativos a la corrupción y de transparencia hacia el mercado. Durante dicho año, 406 trabajadores participaron en el plan de formación con esta nueva herramienta.

Más información: Informe de Sostenibilidad 2014, página 52.

EMPRESA: VIÑA CONCHA Y TORO

PRÁCTICA: Difusión y Capacitación sobre el Modelo del Prevención de Delitos

La viña ha implementado un Modelo de Prevención de Delitos, que busca evitar situaciones como el lavado de activos, cohecho a funcionarios públicos y el financiamiento del terrorismo, en el marco de la Ley 20.393 de responsabilidad penal de las empresas.

Con el fin de asegurar que todos los colaboradores conozcan y respeten las normas de conducta ética, a fines del año 2014, se lanzó una campaña interna, la que, a través de ejemplos cotidianos, ayuda a los colaboradores a conocer mejor las normas de conducta y valores de la compañía con afiches, protectores de pantalla y videos prácticos.

Por otra parte, la Oficina de Cumplimiento tiene proyectado desarrollar para el segundo semestre de 2015 un Plan de Capacitación que incluye un programa e-learning, junto al diseño de una página web que permita mejorar la difusión.

Más información: Reporte de Sustentabilidad 2014, página 25.

VIÑA CONCHA Y TORO

EMPRESA: MUTUAL DE SEGURIDAD

PRÁCTICA: Política de Prevención de Delitos

El Modelo de Prevención de Delitos, detalla la forma en que Mutual de Seguridad ha implementado medidas que incluyen la adopción de modelos de organización y supervisión, con el objeto de prevenir la comisión de los delitos de lavado de activos, financiamiento del terrorismo y cohecho a funcionarios públicos, nacionales o extranjeros, a que se refiere la ley N° 20.393 sobre responsabilidad penal de la persona jurídica.

En este contexto Mutual de Seguridad adoptó una "Política de Prevención de Delitos" cuyo objetivo es establecer los lineamientos sobre los cuales se sustenta la adopción, implementación y operación del Modelo de Prevención de Delitos, así como también para la prevención de otro tipo de conductas impropias tipificadas en leyes, reglamentos de organismos fiscalizadores y en la normativa interna.

El modelo considera la implementación de un canal de denuncia a disposición de los trabajadores, asesores, contratistas, proveedores y terceros relacionados con Mutual de Seguridad para que denuncien incumplimientos.

Más información: Memoria Integrada 2014, páginas 54 - 55.



Práctica destacada por el jurado en el ámbito de Anticorrupción 2015:

EMPRESA: AGUAS ANDINAS

PRÁCTICA: Lanzamiento y certificación del Modelo de Prevención de Delitos del Grupo Aguas

A comienzos del 2014, se aprobó e implementó el Modelo de Prevención de Delitos del Grupo Aguas, obteniéndose además la certificación en diciembre de mismo año. La certificación del Modelo de Prevención del Delito (MDP) permite acreditar el cumplimiento de los deberes de supervigilancia y dirección de la empresa.

Durante la elaboración del MDP se detectaron 60 procesos con un riesgo potencial de cohecho, con los cargos que estarían expuestos en cada gerencia. Para evitar y prevenir estos riesgos se establecieron reglas, protocolos y procedimientos como medidas preventivas que toda persona identificada en estos procesos debe respetar, y se realizaron capacitaciones presenciales para las 600 personas con cargos involucrados.

El Directorio designó un encargado de velar por el cumplimiento del modelo (Encargado de Prevención de Delitos) y se creó un canal de denuncias externo, que comenzará a operar durante el primer trimestre de 2015.

Dentro de las medidas adoptadas por el MDP, se incluyeron modificaciones en los contratos de los principales ejecutivos de la compañía, al igual que en los contratos vigentes con proveedores. Además, se comunicó el MDP a todos los proveedores y contratistas de la compañía vía correo electrónico, y se envió una carta certificada a los doscientos proveedores con mayor facturación, que debieron firmar explicitando su adhesión y compromiso con el mismo.

Por último, se realizó una campaña comunicacional interna para garantizar que todos los trabajadores de Aguas Andinas conozcan el Código de Ética y el Modelo de Prevención del Delito. Asimismo, se implementó una encuesta que se aplica luego de la entrega del código a cada trabajador nuevo que ingresa, que debe ser llenada, firmada y archivada en su carpeta personal.

Más información: Reporte de Sustentabilidad 2014, páginas 4 - 14.



8. Conclusiones

De los 41 indicadores GRI incluidos en el SIPP 2015, solo dos subieron en el nivel de reportabilidad con respecto al año pasado, uno se mantuvo igual y el resto disminuyeron, varios de forma significativa, con caídas por sobre los 20 puntos porcentuales.

Esto quiere decir que las empresas están reportando menos indicadores, lo cual podría deberse al uso de la metodología GRI G4 y la nueva forma de plantear la materialidad. Considerando que estos fueron los temas críticos del año, definidos mediante la revisión de prensa nacional, se observa que las empresas no se ven tan permeadas por el contexto local en el cual se insertan a la hora de definir su materialidad e indicadores a reportar.

Las empresas analizadas se mantienen en niveles declarativos en torno a la sostenibilidad. Pese a que la tendencia internacional y el nivel de madurez que están alcanzando estas temáticas en Chile presiona cada vez más por avanzar hacia sistemas de gestión integrados en la planificación estratégica de las empresas, se observaron pocas cifras concretas en esta revisión.

Los temas ambientales son los que presentan mayor cantidad de iniciativas innovadoras, junto con nuevos mecanismos de diálogo con comunidades.

Esto da cuenta de una visión que aún percibe la sostenibilidad poco integrada al negocio, donde las estrategias de sostenibilidad no identifican claramente programas de valor compartido, con beneficios cuantificables tanto para las empresas como para los grupos de interés.



Derechos Humanos

Estos temas se mantienen como invisibles, solo apareciendo cuando afectan la operación de la empresa. Se registró poca proactividad en general, y pocos programas que aseguren la inclusión y no discriminación de grupos vulnerables, la mayoría enfocados en mujeres o grupos de más bajos ingresos. Solo el tema vinculado a comunidades registró una presencia más marcada entre los reportes analizados, lo que principalmente puede deberse a las industrias analizadas.

Medioambiente

Son los temas donde hay una mayor presencia de cifras y una gestión ambiental que se ha instalado en la mayoría de las empresas (especialmente en aquellas de origen extractivo o con impactos directos en el medio ambiente).

Relaciones Laborales

Los temas relevados en este ámbito mantienen una estrecha relación con el ámbito anterior, por ende mientras no aparecen directamente afectando la operación de las empresas, se mantienen sin gestionar. En este ámbito es importante tomar posiciones más proactivas, considerando las reformas importantes que está impulsando el Gobierno de Chile y que pueden afectar de forma significativa la realidad laboral de las empresas.

Anticorrupción

Es el ámbito con menores niveles de reportabilidad por parte de las empresas y donde la mayoría se limitó a señalar brevemente la presencia o ausencia de denuncias vinculadas a estos tópicos. Sin embargo, la realidad nacional y los casos que actualmente se investigan en la justicia son un llamado de alerta a las empresas a incrementar los niveles de transparencia con respecto a estas temáticas. Resulta insostenible limitar la anticorrupción, la ética y la prevención de prácticas poco transparentes a sistemas estáticos. Las empresas requieren cada vez más incorporar en su trabajo cotidiano, una gestión proactiva, permanente y sistemática.

9. ANEXOS

Anexo 1: Empresas que componen la muestra

ACHS
AENOR
AGUAS ANDINAS
ALGECIRAS
ANGLOAMERICAN
ARAUCO
BANCO BCI
BANCO ESTADO
BANCO ITAÚ
BANCO SANTANDER
BANCO SCOTIABANK
CAP
CCU
CHILECTRA
CIA MINERA D. INES DE COLLAHUASI
EASY
ENAP
ENDESA CHILE
ENERSIS
ENJOY
ENTEL
ESSBIO
FALABELLA RETAIL
IST
JUMBO
LABORATORIO BAGÓ
LATAM AIRLINES
MASISA CHILE

METRO DE SANTIAGO
MINERA LOS PELAMBRES
MUTUAL DE SEGURIDAD
PARIS
SANTILLANA
SIGDO KOPPERS
SODEXO
SODIMAC
STATKRAFT CHILE
SURA
TECNASIC
TELFÓNICA
TINGUIRIRICA ENERGÍA
TRANSELEC
TRANSPORTES BOLÍVAR
VIÑA CONCHA Y TORO

Anexo 2: Indicadores Transversales

INDICADOR	DESCRIPCIÓN
T1	Declaración de apoyo al Pacto Global en la carta de la máxima autoridad en la organización.
T2	Cumplimiento de estándares y/o certificaciones internacionales relacionadas con los Principios de Pacto Global.
T3	Promoción o apoyo de iniciativas impulsadas por la ONU.
T4	Participación o apoyo de otras iniciativas externas en materias de los Principios del Pacto Global.
T5	Existencia de una política corporativa general de sostenibilidad que incorpore lineamientos en torno a los Diez Principios.
T6	Existencia de políticas específicas que guíen el comportamiento de la organización vinculado a los ámbitos del Pacto Global.
T7	Existencia de Código de Ética.
T8	Herramientas formales para prevenir, denunciar y solucionar conflictos e incidentes éticos al interior de la organización, o con sus grupos de interés externos.
T9	Comunicación de incumplimientos legales o infracciones, en relación a los ámbitos de PG.
T10	Instancias de gestión de la sostenibilidad a nivel de la alta dirección.
T11	Política o prácticas de abastecimiento que garanticen el cumplimiento de normas mínimas en proveedores.
T12	Procedimiento de identificación de los principales grupos de interés.
T13	Consultas con los grupos de interés.
T14	Identificación y análisis de riesgos e impactos de las operaciones de la empresa.
T15	Sensibilización sobre los ámbitos de PG hacia trabajadores, clientes y proveedores.
T16	Sensibilización sobre los ámbitos de PG hacia la comunidad.
T17	Explicitación de metas y desafíos a futuro vinculados a los ámbitos del Pacto Global.

Anexo 3: Temas Críticos



Anexo 4: Indicadores Críticos



Anexo 5: Jurado responsable por la selección de las buenas prácticas

Derechos Humanos

Natalia Arévalo
Encargada de Derechos Humanos y Coordinación
Académica Diplomados Internacionales
Fundación Henry Dunant América Latina

Vicente Segure
Asesor
Gabinete Subsecretario del Trabajo
Ministerio del Trabajo y Previsión Social

Diana Chávez
Directora
Centro Regional para América Latina y el Caribe en
apoyo al Pacto Global de Naciones Unidas

Verónica Zubía
Abogada Asesora
Dirección de Derechos Humanos
Ministerio de Relaciones Exteriores

Relaciones Laborales

Claudia Mora
Directora de Investigación
Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales.
Universidad Andrés Bello UNAB

Patricia Roa
Oficial de Programación
Oficina de Países de la OIT para el Cono Sur de América
Latina

Luz Sosa
Asesora
Gabinete Subsecretaria de Economía
Ministerio de Economía, Fomento y Turismo

Antonia Santos
Vicepresidenta Fundación Henry Dunant América
Latina
Académica de la Universidad Arturo Prat

Anticorrupción

Hugo Caneo
Director de Estudios
Centro de Gobierno Corporativo y Mercado de
Capitales de la FEN de la Universidad de Chile.

Sarah Bostwick
Manager, Reporting, Pacto Global de las Naciones
Unidas
Co-coordinadora, Bolsas de Valores Sostenibles (SSE)
de las Naciones Unidas

Cristián Cortés
Director Centro de Emprendimiento e Innovación
Facultad de Economía y Negocios
Universidad Andrés Bello UNAB

Germán Heufemann
Managing Partner
GovernArt: think tank & asesorías relacionales
Académico de la Universidad Adolfo Ibáñez,
Universidad Alberto Hurtado y Universidad Andrés
Bello.

Medioambiente

Fernando Farías
Jefe Departamento Cambio Climático
División Calidad de Aire y Cambio Climático
Ministerio del Medio Ambiente

Caridad Canales
Oficial de Asuntos Económicos
División de Recursos Naturales e Infraestructura
Comisión Económica para América Latina y el Caribe
CEPAL

Felipe Sepúlveda
Director Ejecutivo
Carboneutral S.A

Ana María Correa
Directora de Responsabilidad Social y Sustentabilidad
Dirección General de Vinculación con el Medio
Universidad Andrés Bello

